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

LUIS A. RIGUAL FIGUEROA Recurrente Vs. AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE PUERTO RICO Recurrida	KLRA201500061	Revisión administrativa procedente de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico Sobre: Terminación de Empleo

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

García García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de abril de 2016.

El 16 de enero de 2015, Luis A. Rigual Figueroa (en adelante, recurrente) presentó una Solicitud de Revisión de Decisión Administrativa, en la cual nos solicita que dejemos sin efecto una determinación administrativa por parte de la Autoridad de Energía Eléctrica (en adelante, Autoridad) mediante la cual se le separó de su empleo. Además, el recurrente solicita que le ordenemos a la Autoridad la reposición de su empleo con el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de devengar computados a partir de la fecha en que la Autoridad suspendió el pago de los salarios y beneficios.

La Autoridad presentó su oposición al recurso. Examinados los planteamientos esbozados por las partes, se revoca el dictamen emitido por la Autoridad y se ordena la celebración de una vista formal.

I

Reseñamos a continuación los trámites y hechos relevantes al recurso que nos ocupa, según surgen del expediente ante nuestra consideración.

El aquí recurrente se desempeñaba como empleado regular de la Autoridad en una plaza de Trabajador General en la Sección Técnica de Yauco. El representante exclusivo del recurrente ante la Autoridad es la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (en adelante UTIER). El 26 de marzo de 2014, en presencia de un supervisor y otro empleado, el recurrente sufrió un accidente en el trabajo al caerse luego de tropezar con un escalón. El recurrente sostuvo lesiones en su antebrazo izquierdo, codo y cabeza como resultado de dicha caída. Al día siguiente al accidente, el recurrente se presentó ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante, CFSE), donde se abrió el caso número 2014-77-38373. El 9 de abril de 2014, la CFSE determinó que el recurrente continuaría recibiendo tratamiento médico en descanso hasta el 29 de abril del mismo año y que comenzaría tratamiento médico CT (mientras trabaja) el 30 de abril de 2014. No obstante, el 29 de abril de 2014, el recurrente se ausentó a una cita médica pautada por la CFSE, a la cual posteriormente se excusó con dicha agencia alegando tener un virus. El recurrente no se reportó a trabajar el día 30 de abril de 2014 y no se excusó por ello con la Autoridad.

El 19 de mayo de 2014, la Autoridad le notificó al recurrente, mediante correo certificado, que había agotado el término máximo de tiempo para solicitar la reinstalación en el empleo luego de haber sido dado de alta con derecho a tratamiento mientras trabaja (CT), el cual venció el 14 de mayo de 2014. Ese mismo día, 19 de mayo de 2014, el recurrente llamó a la Oficina de Gerencia de Recursos de la Autoridad para preguntar si podía buscar un certificado médico, a lo cual le respondieron en la negativa. Mediante carta enviada al recurrente, la Autoridad le citó a una vista informal pautada para el 29 de mayo de 2014. No surge del expediente que la Autoridad haya enviado copia de la misiva a la

UTIER. En dicha vista informal, el recurrente mostró dos (2) certificados médicos expedidos por A.M. DELANOY Medical Services, P.S.C., ambos con fecha del 22 de abril de 2014. Uno de los certificados tenía fecha de vigencia hasta el 26 de abril de 2014 y otro hasta el 27 de mayo del mismo año. En la vista informal, el recurrente también notificó que había gestionado una nueva cita médica con la CFSE. El 16 de julio de 2014, al recurrente se le practicó un *CT Scan* del cerebro, por parte de la CFSE, y la orden médica indica que el estatus del paciente era en "descanso". Surge de la información en el expediente, que el recurrente continuó asistiendo a citas médicas en la CFSE hasta el 9 de septiembre de 2014 cuando fue dado de alta con un diagnóstico "sin incapacidad".

El 12 de junio de 2014, el Director Ejecutivo de la Autoridad envió una carta al recurrente, donde notificó que la terminación de su empleo sería efectiva el 18 de julio de 2014 y se le apercibió de su derecho a solicitar reconsideración. La Autoridad también envió la carta al Sr. Moreu Merced, Presidente del Capítulo de Ponce de la UTIER.

Posteriormente, actuando por derecho propio, el 19 de junio de 2014, el recurrente solicitó reconsideración mediante carta que envió al ingeniero Juan F. Alicea Flores, Director Ejecutivo de la Autoridad. Además, el 30 de junio de 2014, la representación legal del recurrente solicitó reconsideración y una reunión para discutir el despido. El 10 de julio de 2014, la representación legal del recurrente envió una carta a la licenciada María M. Méndez Rivera, Directora de Recursos Humanos y Asuntos Laborales de la Autoridad, para traer a su atención la solicitud de reconsideración. El 16 de diciembre de 2014, la representación legal del recurrente nuevamente envió una carta a la Directora de Recursos Humanos para solicitar reconsideración y una reunión e incluyó copia de la

decisión del administrador sobre tratamiento médico de la CFSE, con fecha de 9 de septiembre de 2014. El 22 de diciembre de 2014, la Autoridad le envió una carta al recurrente, donde notificó que se declaró "no ha lugar" su solicitud de reconsideración y se le apercibió de su derecho a acudir en revisión judicial a este Foro.

Inconforme, el recurrente presentó el recurso que nos ocupa, donde le imputa a la Autoridad haber cometido el siguiente error:

> Erró la Recurrida a través de su Director Ejecutivo al decretar la separación del Recurrente actuando al margen de lo dispuesto en los Artículos XIX y XLI del Convenio Colectivo vigente, privando al Recurrente de su derecho propietario sin haberle concedido nunca previo a la terminación de su empleo una vista informal bajo el procedimiento dispuesto en el Artículo XLI del Convenio Colectivo y no brindándole nunca su derecho a una vista formal evidenciaria donde éste [pueda] confrontar la prueba de cargos en su contra a tenor con el procedimiento pactado en el referido Artículo XLI del Convenio Colectivo.

Oportunamente, la Autoridad presentó su oposición al recurso.

II

Revisión Administrativa

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada (en adelante, LPAU), 3 LPRA sec. 2171, autoriza al Tribunal de Apelaciones a revisar las decisiones de las agencias administrativas. El propósito de dicha revisión es limitar la discreción de las agencias y promover que estas desempeñen sus respectivas funciones en cumplimiento con la ley. García Reyes v. Cruz Auto Corp. y Scotiabank, 173 DPR 870, 891–892 (2008), citando a Torres v. Junta de Ingenieros, 161 DPR 696 (2004) y a Miranda v. C.E.E., 141 DPR 775, 786 (1996).

Asimismo, la Sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 2175, indica que un tribunal sostendrá las determinaciones de hechos de

una agencia cuando estas estén basadas en evidencia sustancial que obre en el expediente administrativo. De igual manera, la referida sección dispone que el tribunal podrá revisar las conclusiones de derecho "en todos sus aspectos".

Sin embargo, según la norma establecida por los tribunales apelativos, estos concederán gran deferencia a las decisiones administrativas, debido a que son las agencias las que poseen vasta experiencia y conocimientos especializados en los asuntos que por ley se le han delegado. T–JAC, Inc. v. Caguas Centrum Limited, 148 DPR 70, 80 (1999); Misión Ind. P.R. v. J.P., 146 DPR 64, 130 (1998). El Tribunal Supremo ha expresado que las agencias administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección, la cual deberá ser respetada. Empresas Toledo v. Junta de Subastas, 168 DPR 771, 783 (2006). Por lo cual, la parte interesada en impugnar una decisión administrativa, tiene que presentar evidencia suficiente para derrotarla. Rivera Concepción v. A.R.P.E., 152 DPR 116, 123 (2000); Com. Vec. Pro-Mej., Inc. v. J.P., 147 DPR 750, 761 (1999).

El foro judicial, al pasar juicio sobre una decisión de un foro administrativo, deberá usar el criterio de razonabilidad de la actuación de la agencia. Otero v. Toyota, 163 DPR 716, 727 (2005). Así pues, la revisión judicial de las determinaciones de las agencias administrativas deberá estar dirigida a auscultar si estas actuaron de manera arbitraria, ilegal o en forma tan irrazonable que la actuación constituye un abuso de discreción. Cruz v. Adm. Corrección, 164 DPR 341, 355 (2005); Rebollo v. Yiyi Motor, 161 DPR 69, 76 (2004). Es deber del foro judicial determinar si la decisión de la agencia estuvo basada en evidencia sustancial, la cual ha sido definida como "aquella [evidencia] relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión". Rebollo v. Yiyi Motor, *supra,* en las págs 76-77.

Las determinaciones de hecho de los foros administrativos se sostendrán ante los tribunales siempre y cuando no se demuestre que en el expediente administrativo hay otra evidencia que claramente reduzca o menoscabe el peso de la prueba que sostiene la determinación administrativa. Para que el tribunal revisor decida que la determinación administrativa no se fundamenta en evidencia sustancial, dicha evidencia tiene que llevar al tribunal a concluir que la determinación de la agencia fue arbitraria y que no fue producto de una evaluación razonable de la prueba a su consideración. Domínguez v. Caguas Expressway Motors, 148 DPR 387 (1999); Misión Industrial v. Junta de Planificación, 142 DPR 656 (1997). El tribunal estaría obligado a revocar o modificar la determinación del foro administrativo si, en efecto, el expediente careciera de evidencia sustancial.

Debido Proceso de Ley

Según surge de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, Sec. 7, Const. ELA, LPRA, Tomo 1, el Estado no le privará a nadie de sus intereses propietarios o libertarios sin antes cumplir con las exigencias del debido proceso de ley. Dicho derecho constitucional, en su modalidad procesal, garantiza un proceso justo y equitativo frente a acciones del Estado que interfieran con los intereses privados de los ciudadanos. Garriga Villanueva v. Mun. de San Juan, 176 DPR 182, 196 (2009).

Ahora bien, el debido proceso de ley no es un molde rígido e inflexible. Lo que exige este derecho es que se le conceda al empleado un proceso justo y equitativo que respete su dignidad. Ramírez Ferrer v. Policía de PR, 158 DPR 320, 337–338 (2002).

En Puerto Rico, se le ha reconocido a los empleados públicos un interés en la retención de su empleo cuando dicho interés esté protegido por la ley, como ocurre con los empleados de carrera, o en casos donde las circunstancias han creado una expectativa de

continuidad en el empleo. Díaz Martínez v. Policía de P.R., 134 DPR 144, 148 (1993); Orta v. Padilla Ayala, 131 DPR 227, 241 (1992). Los empleados que tienen un interés propietario en sus empleos tienen derecho a las garantías del debido proceso de ley en su vertiente procesal, antes de ser destituidos o separados del mismo. Ramírez Ferrer v. Policía de PR, *supra*.

Las garantías a las cuales tienen derecho estos empleados son las siguientes: (1) la celebración de una vista informal antes de ser destituido; (2) una notificación adecuada de los cargos en su contra; y (3) una descripción de la prueba que posee el patrono. Garriga Villanueva v. Mun. de San Juan, *supra,* pág. 197. Para distinguir la vista informal de la vista formal, el Tribunal Supremo ha expresado que "la vista informal previa a la destitución de un empleado es el primer escalón procesal en el cual ambas partes expresan de manera informal los cargos y las posibles defensas que podrían ser utilizadas posteriormente ante el foro apelativo correspondiente". U. Ind. Emp. A.E.P. *v.* A.E.P., 146 DPR 611, 618–619 (1998). Incluso, a menos que la ley orgánica o el reglamento de la agencia concernida concedan mayores garantías procesales, la vista informal no establecerá procedimientos de descubrimiento de prueba ni vistas adversativas formales. Tampoco se concederá al empleado el derecho a confrontar toda la prueba en su contra. *Íd.*

La vista informal no tiene que ser compleja, complicada ni extensa. Una vez celebrada la vista informal, y de así entenderlo necesario, el patrono podrá decretar la cesantía del empleado notificándole de su derecho a una vista posterior. Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo, 130 DPR 70, 84 (1992). Asimismo, en Marrero Caratini v. Rodríguez, 138 DPR 215, 224 (1995), nuestro más Alto Foro reconoció el derecho de un empleado público de carrera a una vista formal posterior a la destitución

sumaria de su empleo. Es mediante un procedimiento formal que se le garantiza al empleado su derecho a examinar la prueba presentada en su contra y, a su vez, rebatirla al presentar evidencia a favor de sus argumentos. *Íd.*

El Tribunal Supremo también ha indicado que la vista informal, anterior al despido de un empleado público de carrera, "no tenía que cumplir con el proceso formal de la Ley Núm. 170, *supra*, debido a que esta es el primer peldaño procesal del procedimiento adjudicativo **que termina con una vista formal posterior al despido**". (Énfasis nuestro). Torres Santiago v. Depto. Justicia, 181 DPR 969, 993 (2011).

En Carrón Lamoutte v. Compañía de Turismo, *supra,* Carmen Carrón Lamoutte se acogió a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado y, por la prolongación de su condición, solicitó extensión de la licencia sin sueldo. El Director Ejecutivo de la Compañía de Turismo la separó de su puesto aduciendo que estaba incapacitada para trabajar. En ese momento, Carrón Lamoutte no tenía la protección del Artículo 5A de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, *infra,* y la Compañía podía iniciar el proceso de cesantía. El Tribunal Supremo evaluó si esta podía ser cesanteada de manera sumaria sin ofrecerle antes una oportunidad de ser oída y respondió afirmativamente. Indicó que Carrón Lamoutte era acreedora a que antes de la decisión de cesantearla se le ofreciera una oportunidad de ser oída en una vista informal y, una vez se decretara su separación por incapacidad física o mental, tenía derecho a solicitar una vista adicional que cumpliera con el debido proceso.

La Sección 3.1 de la LPAU, 3 LPRA sec. 2151, dispone que en todo procedimiento adjudicativo formal se deberán salvaguardar los siguientes derechos:

> (A) Derecho a notificación oportuna de los cargos o querellas o reclamos en contra de una parte.

(B) Derecho a presentar evidencia

(C) Derecho a una adjudicación imparcial

(D) Derecho a que la decisión sea basada en el expediente.

También, la Sección 3.7(b) de la LPAU, 3 LPRA sec. 2157, permite que las agencias administrativas dicten órdenes o resoluciones sumarias, a solicitud de alguna de las partes, sin necesidad de llevar a cabo una vista adjudicativa. Para llegar a dicha determinación, la agencia debe analizar cuidadosamente los documentos presentados ante sí y convencerse de que dicho procedimiento adjudicativo no será necesario. No obstante, la referida disposición de la LPAU dispone que una agencia estará impedida de dictar órdenes y resoluciones sumarias cuando: (1) existen hechos materiales o esenciales en controversia o alegaciones afirmativas que no han sido refutadas, (2) de los documentos que acompañan la petición surge una controversia real sobre algún hecho material y esencial, (3) y como cuestión de derecho no procede.

En virtud de ello, cuando una agencia administrativa emita una orden o resolución final, esta deberá incluir determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y la advertencia sobre el derecho a solicitar reconsideración o revisión judicial y el término para ello. También será requisito que la determinación esté firmada por el Jefe de la Agencia o un funcionario autorizado. Sección 3.14 de la LPAU, 3 LPRA. sec. 2164; Comisionado de Seguros v. Universal Insurance, 167 DPR 21, 28–29 (2006), Padilla Falú v. AVP, 155 DPR 183, 189–190 (2001).

Convenio Colectivo

Un convenio colectivo es un "acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos

por el contrato, el *status* de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato". C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 319 (2011), citando a M.M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Departamento del Trabajo, 1962, pág. 25. Los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público y promueven la política pública laboral del gobierno. *Íd.*, pág. 321.; J.R.T. v. Junta de Adm. Muelles Mun. de Ponce, 122 DPR 318, 330 (1998). Un convenio colectivo es un contrato, por lo cual, tiene fuerza de ley entre las partes siempre y cuando no sea contrario a la ley, la moral y el orden público. U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., 116, DPR 348, 352 (1985). El Tribunal Supremo ha expresado que hay que interpretar las cláusulas de los convenios de acuerdo a su sentido literal cuando estas sean claras y no haya lugar a dudas sobre la intención de las partes. A.M.A. v. J.R.T., 114 DPR 844 (1983).

Surge del expediente ante nos, que el Convenio Colectivo vigente, suscrito entre la Autoridad y la UTIER, en su Artículo XLI, Sección 6., dispone lo siguiente:

> Suspensiones Sumarias
>
> A. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista formal, los cargos por desfalco, hurto, escalamiento, mal uso de los fondos de la Autoridad, uso reincidente e ilegal de sustancias controladas o negarse a someterse a un programa de rehabilitación, o cuando hayan motivos razonables de que existe el peligro real de destrucción para la propiedad de la Autoridad o la vida de cualquiera de sus empleados.
>
> B. Todo caso disciplinario predicado en tales causales, así como en aquellos casos contemplados en el Artículo XIX, Licencia por Accidente del Trabajo, se ventilará ante los oficiales examinadores seleccionados por las partes, de conformidad a los términos de este Artículo.
>
> C. (…)

> D. En aquellos casos en los cuales la Autoridad interese decretar una suspensión sumaria de empleo y sueldo del trabajador, ésta concederá una vista informal previa, no evidenciaria. En la citación a esta vista informal se notificará al empleado por escrito de los cargos administrativos. En la vista se le hará una descripción de la prueba que posee el patrono y el empleado tendrá la oportunidad para expresar su versión de lo sucedido. Así también, el empleado tendrá derecho a exponer las defensas que pueda tener ante las imputaciones notificadas en la citación a la vista informal. En la vista el empleado podrá ser asistido (asesorado) por el representante sindical o legal que él determine.
>
> *Artículo 5A de la Ley 45 de 18 de abril de 1935*

La Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, conocida como Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, 11 LPRA sec. 1 *et. seq.*, creó un sistema de seguro compulsorio para compensar a los obreros y empleados que sufran lesiones, se inutilicen, o mueran como resultado de accidentes ocurridos en el trabajo o por enfermedades ocupacionales. Rodríguez Rosa v. Méndez & Co., 147 DPR 734, 739 (1999). Entre las medidas de la Ley Núm. 45, *supra*, para proteger al trabajador y hacer viable su tratamiento y cura, se encuentra lo dispuesto en el Artículo 5A. El Artículo 5A tiene carácter especial y aplica a casos en que el trabajador sufre un accidente del trabajo o una enfermedad del trabajo que lo inhabilite. Cuevas v. Ethicon Div. J & J Prof. Co., 148 DPR 839, 845–846 (1999). Al amparo del mencionado estatuto, los accidentes serán compensables si surgen a consecuencia de actos o funciones del obrero que sean inherentes a su trabajo o empleo y que ocurran en el curso de éste. Hurtado v. Osuna, 138 DPR 801, 805 (1995); Admor., F.S.E. v. Comisión Industrial, 101 DPR 56, 58 (1973).

El Artículo 5A de la Ley 45, *supra*, dispone lo siguiente:

> (1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y

siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente;

(2) que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición, y

(3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

El Tribunal Supremo ha expresado que el propósito del Artículo 5A es proteger al obrero lesionado de ser despedido, sin justa causa, como resultado de haber sufrido un accidente en el trabajo. Santiago v. Kodak Caribbean, 129 DPR 763, 770 (1992). De igual manera, la protección dispuesta por el referido Artículo provee tranquilidad al obrero o empleado, lo cual permite que se recupere con mayor celeridad. García v. Darex P.R., Inc., *supra*, pág. 377.

El Artículo 5A, *supra*, es claro en su lenguaje al indicar que el patrono debe reservar el empleo del empleado siempre y cuando el obrero o empleado sea dado de alta o autorizado a trabajar por la CFSE antes de haber transcurrido doce (12) meses desde la fecha del accidente y sujeto a que el obrero o empleado solicite la reinstalación dentro del término de quince (15) días a partir de haber sido dado de alta. El propósito del término de quince (15) días es evitar que el obrero se aproveche del beneficio de la reserva de empleo y que no le notifique a su patrono prontamente sobre su disponibilidad para retornar a su empleo. Rivera v. Ins. Wire, Prods, Corp., 158 DPR 110, 121 (2002).

Para que el Artículo 5A aplique, la ausencia del obrero tiene que estar autorizada por la CFSE. Así, cuando la CFSE autorice al empleado para regresar a trabajar con derecho a recibir

tratamiento médico durante horas no laborables, es decir "CT" y no bajo "descanso", el empleado así lo debe hacer y no podrá ausentarse bajo circunstancias normales. Rodríguez v. Méndez & Co., 147 DPR 734, 743 (1999). Si el empleado es dado de alta o autorizado a trabajar mientras recibe tratamiento, antes de que transcurra el término de doce (12) meses, y este no solicita la reinstalación en su empleo, según dispone el Artículo 5A, el patrono queda liberado de su obligación de reservarle el empleo. García v. Darex P.R., Inc., *supra,* pág. 378.

Luego de discutido el derecho aplicable y con la comparecencia de ambas partes, nos encontramos en posición de resolver.

III

En el caso que nos ocupa, se recurre de una resolución de la Autoridad, mediante revisión administrativa. La controversia planteada ante nos se reduce a resolver si el recurrente tiene derecho a una vista formal evidenciaria o si la Autoridad actuó de forma correcta al destituirlo de su empleo sin concederle una vista formal.

En esencia, debemos evaluar el planteamiento principal que hace la Autoridad. La Autoridad aduce que el recurrente no solicitó la reinstalación de su empleo dentro del término de quince (15) días dispuesto en el Artículo 5A de la Ley Núm. 45, *supra*. Surge del expediente que la CFSE había notificado a las partes que el recurrente estaría en periodo de descanso hasta el 29 de abril de 2014, y que a partir del día 30 del mismo mes y año este comenzaría tratamiento en CT (mientras trabaja). De ser así, el recurrente tendría que haber solicitado la reinstalación de su empleo en o antes del 14 de mayo de 2014, lo cual no hizo. No obstante, el recurrente alega que estuvo bajo tratamiento médico durante ese periodo, que incluso para el 14 de junio de 2014 la

CFSE certificó que el recurrente continuaba en estatus de descanso y que no fue hasta el 9 de septiembre del 2014 que la CFSE le dio de alta finalmente.

Luego de concederle una vista informal al recurrente, ante el Administrador de la Oficina de Gerencia de Recursos de la Autoridad, la Autoridad determinó separarlo de su empleo, efectivo el 18 de julio de 2014. Ahora bien, la Autoridad, como organismo administrativo, debe observar las exigencias de las disposiciones de la LPAU, la cual estipula un procedimiento adjudicativo formal. Como parte de dicho procedimiento, para salvaguardar las garantías del debido proceso de ley, se requiere la realización de una vista administrativa formal. Esto es más importante aún en casos como el presente, donde se ve afectado el interés propietario sobre el empleo de la parte afectada. Según lo establecido en la Sección 3.7 de la LPAU, *supra*, entendemos que la Autoridad debió realizar una vista administrativa formal antes de adjudicar el despido del recurrente, ya que existen hechos materiales o esenciales en controversia que como cuestión de derecho imposibilitan emitir una decisión sumaria al amparo de la referida sección de la LPAU, *supra*.

Del mismo modo, el Convenio Colectivo entre la Autoridad y la UTIER es claro en estipular cuáles son los casos en los que la Autoridad podrá suspender sumariamente a un empleado previo a una vista formal. No surge del expediente que alguna de las razones estipuladas en el Convenio Colectivo entre las partes haya estado presente en el caso ante nos. Por lo cual, entendemos que le asiste la razón al recurrente. La Autoridad actuó de forma irrazonable al privar al recurrente de su empleo y sueldo sumariamente previo a una vista formal, a pesar de que existe controversia en cuanto a si el recurrente había sido dado de alta con derecho a tratamiento en CT (mientras trabaja), o si en efecto

aún continuaba en estatus de descanso. Por todo lo esbozado, la decisión de la Autoridad no merece nuestra deferencia, ya que no actuó conforme a derecho al privar al recurrente del interés propietario que tiene sobre su empleo sin antes proveerle una vista administrativa formal. Es deber de la Autoridad honrar las garantías del debido proceso de ley establecidas en la LPAU, *supra*, antes de emitir una decisión final en cuanto al despido del recurrente.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se revoca la Resolución recurrida y se devuelve el caso a la Autoridad para la celebración de la vista formal.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones