

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

MARÍA DEL C.  
MONSERRATE  
RODRÍGUEZ, CARLOS  
HIRALDO CRUZ,  
ENRIQUE VERGÉ  
HERNÁNDEZ, JOSÉ  
ARROYO SEGARRA

Recurridos

v.

DIRECTORA  
ADMINISTRATIVA DE  
LOS TRIBUNALES

Recurrente

KLRA201501225

*REVISIÓN  
ADMINISTRATIVA*  
procedente de la  
Junta de Personal de  
la Rama Judicial

Caso Núm.:  
A-13-2  
A-13-3

SOBRE:  
AUSENCIA SIN  
AUTORIZACIÓN Y  
SUSPENSIÓN DE  
EMPLEO Y SUELDO

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa.

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2016.

La Directora Administrativa de los Tribunales [en adelante, la Directora] acude ante nos en recurso de revisión judicial para solicitar la revocación de una Resolución Enmendada emitida por la Junta de Personal de la Rama Judicial [en adelante, la Junta de Personal] el 25 de agosto de 2015. Mediante dicho dictamen el foro administrativo ordenó a la Directora a remitir a los recurridos nuevas comunicaciones sobre la formulación de cargos, en cumplimiento con las garantías del debido proceso de ley. En consecuencia, dejó sin efecto la determinación de la Directora de suspender a los recurridos de empleo y sueldo por un periodo de tres días y ordenó el reinicio del procedimiento disciplinario.

**I.**

Este caso comienza con la convocatoria por parte de un grupo de empleados de la Rama Judicial para que sus compañeros se ausentaran de sus labores el lunes, 14 de noviembre de 2011, y participaran en una manifestación en el Tribunal Supremo para reclamar aumentos salariales. La convocatoria fue anunciada durante el fin de semana del 11 al 13 de noviembre. Por tal razón, el domingo, 13 de noviembre la Oficina de Administración de los Tribunales [por sus siglas, OAT] emitió un comunicado especial en el que requirió la asistencia puntal de todos los empleados y funcionarios de la Rama Judicial a sus puestos de trabajo el lunes, 14 de noviembre. Dicha comunicación se difundió por radio, prensa, televisión y por el sistema de comunicación interna de la Rama, *En Contacto*.

Los recurridos, alguaciles auxiliares del Tribunal de Primera Instancia de Carolina, se ausentaron a sus labores el mencionado día. A raíz de lo anterior, la Directora le remitió una comunicación a cada uno de los recurridos el 28 de noviembre de 2011, en la que expresó lo siguiente:

[d]urante el fin de semana del viernes 11 al domingo 13 de noviembre de 2011, un grupo de empleados de la Rama Judicial convocaron públicamente a sus compañeros de trabajo a ausentarse de sus labores el lunes, 14 de noviembre de 2011. Esto, con el presunto y previsible propósito de dilatar y entorpecer el funcionamiento eficiente de la Rama Judicial, conducta que está prohibida por las leyes y reglamentos aplicables.

En vista de ello, el domingo 13 de noviembre de 2011, desde la *Oficina de Administración de los Tribunales* (OAT), emitimos una comunicación especial a través del sistema *En Contacto* dirigida a los empleados de la Rama Judicial. Igualmente, el mensaje fue difundido a través de radio, prensa y televisión en toda la Isla. Mediante dicha comunicación se le requirió la asistencia puntual a

su puesto de trabajo el lunes 14 de noviembre de 2011 a todos los empleados en cumplimiento con su deber de servir a la ciudadanía.

Conforme el registro de asistencia -de la dependencia de la Rama Judicial donde labora- surge que usted se ausentó de sus labores el lunes 14 de noviembre de 2011, en presunta desobediencia de, e incumplimiento con, su deber como empleado de la Rama Judicial y con la clara y específica directriz que a esos efectos impartiera.

En vista de ello, le notifico la intención de formularle cargos, y de estos probarse, imponerle una medida disciplinaria a tenor con las disposiciones de los Artículos 16 y 22 del *Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial*; de la Regla 24 de las *Reglas de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial*, según enmendadas; el Artículo VI de las *Normas y Procedimientos sobre Asistencia y Licencias*; de las Reglas 4 y 5 del *Código de Ética para Empleados, Funcionarios, Ex Funcionarios y Ex Empleados de la Rama Judicial*; y de las Reglas 2, 6 y 10 de las *Reglas de Conducta y Eficiencia para los Alguaciles y Alguaciles Auxiliares del Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, según aplique.

La sanción que podrá ser impuesta, de esta proceder, dependerá de las circunstancias particulares de cada caso y la misma podrá conllevar desde una amonestación escrita hasta la destitución del cargo.

Por lo antes expuesto, se le concede un plazo de 10 días calendarios, contados a partir de esta notificación, para que, de entenderlo usted procedente, exponga bajo juramento las razones por las cuales no deba imponérsele una medida disciplinaria ante la ausencia a sus labores el lunes 14 de noviembre de 2011. Su contestación deberá ser juramentada por un notario de su preferencia o, gratuitamente, en la Secretaría de la Sala del Tribunal de Primera Instancia donde preste sus servicios, en la Secretaría del Tribunal de Apelaciones o en la del Tribunal Supremo.

Se le apercibe que usted tiene derecho a solicitar una vista informal ante un asesor legal de la Oficina de Asuntos Legales de la OAT, dentro del término de 10 días calendarios, contados a partir de esta notificación.

De no recibir contestación de su parte o de no solicitar la vista informal, dentro del término dispuesto, se procederá a aplicar la medida disciplinaria correspondiente, de la cual podrá usted

solicitar revisión ante la Junta de Personal de la Rama Judicial.

Mediante una carta de 6 de diciembre de 2011, cada uno de los recurridos solicitó la celebración de una vista informal. El 19 de enero de 2012, la Directora de Asuntos Legales de la OAT citó a los recurridos para la celebración de la referida vista y los apercibió de su derecho a comparecer acompañados de representación legal. En la citación se dispuso lo siguiente:

[a] tenor con el Artículo III, inciso (G), de las Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial, usted tiene derecho a *“comparecer acompañado de abogado y podrá aportar prueba documental a su favor y ofrecer nombres de testigos. Esta vista informal se celebrará con el funcionario a los fines de escuchar su versión. No se presentarán testigos.”*

Los días 2 y 3 de febrero de 2012, se celebraron ante un Oficial Examinador de la Oficina de Asuntos Legales de la OAT las vistas informales solicitadas por cada uno de los recurridos. Todos comparecieron por derecho propio y dieron por leída la comunicación de 28 de noviembre de 2011. El Oficial Examinador les informó que la vista era su oportunidad para expresar las razones por las cuales se ausentaron el 14 de noviembre de 2011. Además, les informó sobre su derecho a mencionar algún nombre o testigo que entendieran debía ser entrevistado antes de tomarse una determinación final, y de presentar cualquier documento que entendieran pertinente.

Ante las inquietudes que manifestaron los recurridos, el Oficial Examinador resaltó que la vista constituía una oportunidad para que fueran oídos, ya que hasta ese momento no se había impuesto sanción alguna, toda vez que el proceso apenas comenzaba. De ahí que, las cartas no disponían medidas disciplinarias específicas. Por último, el funcionario aclaró que una vez concluyera cada vista emitiría un informe

con una recomendación a la Directora, a base del testimonio de los empleados, y que sería esta quien tomaría la decisión final.

La Directora le cursó una comunicación a cada recurrido el 13 de diciembre de 2012. En esta expresó que, luego de la investigación realizada por la OAT y del análisis correspondiente, procedía la suspensión de los recurridos de empleo y sueldo por un término de tres días. Lo anterior, tras concluir que estos se ausentaron injustificadamente en violación a varias normas y reglas de la Rama Judicial.

Inconformes, los recurridos, María del C. Monserrate Rodríguez, Carlos Hiraldo Cruz y Enrique Vergé Hernández, presentaron una apelación ante la Junta de Personal de la Rama Judicial el 4 de enero de 2013, en la que solicitaron la revisión de la determinación de la Directora. Alegaron que las medidas disciplinarias impuestas eran excesivas y que en el documento entregado no se especificaban las violaciones imputadas. El recurrido, José H. Arroyo Segarra, hizo lo propio el 11 de enero 2013.<sup>1</sup>

El 20 de junio de 2013, la Directora solicitó ante la Junta de Personal la resolución sumaria de los casos y que se confirmara la medida disciplinaria impuesta a los recurridos. Planteó la inexistencia de controversias sobre hechos esenciales y señaló que la ausencia no autorizada de los recurridos era causa suficiente para sancionarlos. En ese sentido, manifestó que las medidas impuestas fueron cónsonas con las normas y reglamentos de la Rama Judicial y que el procedimiento seguido cumplió con las exigencias del debido proceso de ley. La parte recurrida se opuso a dicha solicitud.

---

<sup>1</sup> Mediante una Orden de 27 de febrero de 2013, la Junta de Personal consolidó las apelaciones de los aquí recurridos.

El 14 de mayo de 2014, la Junta de Personal dictó una Resolución en la que dispuso que no existía controversia de hechos para postergar la disposición del caso. A pesar de que el foro administrativo determinó que la Directora actuó correctamente al calificar la ausencia de los recurridos como una sin autorización y decretó la procedencia del descuento del día no trabajado, modificó la determinación sobre las sanciones impuestas. Sobre este particular dispuso que:

se modifica la determinación de la autoridad nominadora del 13 de diciembre de 2012 por lo que se deja sin efecto la imposición de la medida disciplinaria consistente en una suspensión de empleo y sueldo por tres días laborables; se devuelve el asunto sobre la imposición de la medida disciplinaria consistente en una suspensión de empleo y sueldo a la Directora Administrativa de los Tribunales para que emita una nueva comunicación que consigne con mayor claridad en la carta de imposición de medida disciplinaria la referencia a los cargos probados y a las normas infringidas y se mantiene la determinación de considerar la ausencia del 14 de noviembre de 2011 como una ausencia sin autorización con el correspondiente descuento de salario.

El 15 de julio de 2014, la Directora presentó ante la Junta de Personal una moción en cumplimiento de orden. Detalló haber emitido una nueva comunicación el 30 de junio de 2014, en cumplimiento con la Resolución del foro administrativo, por lo que solicitó se dispusiera del caso. A continuación transcribimos el texto de las cartas enviadas a los recurridos:

[l]a Oficina de Administración de los Tribunales (OAT) inició una investigación en su contra tras habersele imputado, mediante comunicación de 28 de noviembre de 2011, ausentarse de sus labores el lunes, 14 de noviembre de 2011, en incumplimiento con sus deberes como empleado de la Rama Judicial y con la clara y específica directriz que a tales efectos se impartiera para que trabajara ese día.

De la investigación realizada surge que, durante el fin de semana del viernes, 11 al domingo, 13 de noviembre de 2011, un grupo de empleados de la Rama Judicial convocó públicamente a sus

compañeros de trabajo a ausentarse de sus labores el lunes 14 de noviembre de 2011, en una acción concertada para paralizar y entorpecer el funcionamiento de la Rama Judicial, conducta que está prohibida por las leyes y reglamentos. Además informaron al país, a abogados y a todos los ciudadanos, que ese día no habría trabajo en los Tribunales.

Ante ello, el domingo 13 de noviembre de 2011, desde la Oficina de Administración de los Tribunales emitimos una comunicación especial dirigida a los empleados de la Rama Judicial, la cual fue difundida a través de radio, prensa y televisión en toda la Isla. Mediante dicha comunicación especial, se les requirió a todos los empleados la asistencia puntual a sus puestos de trabajo el lunes, 14 de noviembre de 2011, en cumplimiento con su deber y responsabilidad de servir a la ciudadanía.

A pesar de ello, del registro de asistencia surge que usted se ausentó de sus labores ese lunes, 14 de noviembre de 2011. Además, de la investigación realizada surge que ese mismo día, los récords de asistencia de la Rama Judicial reflejaron numerosas ausencias de empleados y funcionarios en las distintas dependencias judiciales.

A la luz de lo anterior, mediante comunicación de 28 de noviembre de 2011, le notificamos nuestra intención de disciplinarl[o] por ausentarse de su empleo sin autorización el lunes 14 de noviembre de 2011, en incumplimiento con sus deberes impuestos por la normativa de la Rama Judicial. De igual modo, le advertimos que, de probarse la conducta imputada, se exponía a la imposición de medidas disciplinarias en su contra que podrían incluir hasta la destitución de su puesto en la Rama Judicial. En dicha misiva, también se le informó que podía exponer su versión a través de diversos mecanismos, lo cual usted hizo mediante una vista informal celebrada el 2 de febrero de 2012.<sup>2</sup> Como cuestión de hecho, en la referida vista usted admitió haberse ausentado sin autorización el 14 de noviembre de 2011.

Culminada la investigación correspondiente, surge de la misma que usted, en efecto, se ausentó de su trabajo sin autorización durante todo el día el 14 de noviembre de 2011, fecha precisamente designada por un grupo de empleados en la convocatoria hecha durante el fin de semana para que los funcionarios se ausentaran de sus labores. Su ausencia no autorizada fue en incumplimiento con la directriz impartida y con sus deberes como

---

<sup>2</sup> Transcribimos la carta dirigida al señor Hiraldo Cruz. Sin embargo, aclaramos que las vistas informales de los recurridos se celebraron entre los días 2 y 3 de febrero de 2012.

empleado de la Rama Judicial, los cuales incluyen, entre otros, el deber de ser puntual y de no dilatar la prestación de los servicios que está obligad[o] a ofrecer ni entorpecer el funcionamiento eficiente de la Rama Judicial, según lo dispuesto en la normativa que más adelante se cita.

De lo anterior colegimos que, mediante su ausencia no autorizada, usted participó en el ausentismo convocado para dilatar y entorpecer la prestación eficiente de los servicios en la administración de la justicia, en violación a la directriz impartida y a las normas y reglamentos de la Rama Judicial. Del resultado de la investigación surge que su ausencia no autorizada tuvo el efecto de contribuir a la acción concertada por un grupo de funcionarios, en menoscabo del ordenado y buen funcionamiento de la Rama Judicial de Puerto Rico.

En virtud de los cargos que hemos determinado probados, concluimos que su conducta fue impropia e infringió las siguientes normas y reglamentos de la Rama Judicial,<sup>3</sup> a saber: (i) el Artículo 16.1 (c) y (f), y el Artículo 22.0 (b) del *Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial*; (ii) la Regla 24 (1) (c) y (f) de las *Reglas de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial*; (iii) la Regla 4 (1) y (5) y la Regla 5 del *Código de Ética de Funcionarios, Empleados, Ex-Funcionarios y Ex-Empleados de la Rama Judicial*; [iv] las Reglas 2, 6 y 10 de la *Reglas de Conducta y Eficiencia para los Alguaciles y Alguaciles Auxiliares del Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*; y (v) el Artículo VI (A) (1) y (2) y el Artículo VI (C) (1), (2) y (6) de las *Normas y Procedimientos sobre Asistencia y Licencias de la Rama Judicial*.

Ante el rol insustituible que desempeñan los tribunales en nuestra sociedad, resulta imprescindible mantener una continuidad en la prestación de los servicios. Por tanto, considerando nuestra responsabilidad de asegurar la buena marcha del sistema y la ordenada tramitación de los asuntos judiciales, su ausencia no autorizada ante las circunstancias antes expuestas, particularmente en el contexto de una acción concertada para entorpecer el funcionamiento de los tribunales, resulta sancionable a la luz de la normativa dispuesta en el párrafo anterior. En atención a todo lo anteriormente expuesto, se le impone una medida disciplinaria consistente en la suspensión de empleo y sueldo por el término de **tres (3) días laborables**.

---

<sup>3</sup> En las cartas se hizo constar el texto de las disposiciones cuya violación imputó la Directora.



Por otro lado, como medida administrativa, y sin que ello constituya una sanción, le informamos que procede descontarle la totalidad de un (1) día de su salario en concepto del día no trabajado el 14 de noviembre de 2011.

Conforme el Apartado IV, inciso (A), de las *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial*, usted tiene derecho a solicitar [la] revisión de esta determinación ante la Junta de Personal de la Rama Judicial. Por su parte, el Artículo VII, inciso (a), del *Reglamento de la Junta de Personal de la Rama Judicial*, dispone que el derecho a apelar esta determinación por escrito ante la Junta de Personal de la Rama Judicial debe ejercerse dentro de un término de quince (15) días, contados a partir del recibo de esta determinación. Usted hizo efectivo este derecho al entablar una apelación ante el referido foro el 4 de enero de 2013.<sup>4</sup> (Énfasis en el original; notas al calce omitidas).

El 23 de julio de 2014, los recurridos se opusieron a la moción en cumplimiento de orden presentada por la Directora. Señalaron que el nuevo comunicado partía de la premisa errada de que los cargos en contra de estos habían sido probados y que las medidas disciplinarias fueron aplicadas de forma objetiva y a tenor con las normas aplicables. De ahí que, solicitaron una oportunidad para presentar comentarios.

El 12 de noviembre de 2014, la Junta de Personal emitió una Resolución en la que mantuvo su determinación de dejar sin efecto las medidas disciplinarias impuestas por la Directora en contra de los recurridos. El foro recurrido concluyó que la segunda carta emitida por la Directora tampoco satisfizo las garantías que exige el debido proceso de ley. En consecuencia, declaró

No ha Lugar a la "Moción en Cumplimiento de Orden" presentada por la parte apelada por lo que se deja sin efecto la imposición de la medida disciplinaria consistente en una suspensión de empleo y sueldo y se devuelve el asunto sobre la

---

<sup>4</sup> Aclaremos que los recurridos presentaron un escrito de apelación conjunto el 4 de enero de 2013, salvo por el señor Arroyo Segarra, cuyo escrito fue presentado el 11 de enero de ese mismo año.

imposición de la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo a la Directora Administrativa de los Tribunales para que en un término de 30 días emita una nueva comunicación con indicación de la falta o faltas que justifiquen una sanción de empleo y sueldo, las normas infringidas, una descripción de la prueba con la que cuenta la autoridad nominadora y el derecho a la celebración de una vista informal en la que se ofrezcan las garantías del debido proceso de ley.

Por los fundamentos expuestos, se deja sin efecto la imposición de la medida disciplinaria consistente en una suspensión de empleo y sueldo y se devuelve el asunto para que la autoridad nominadora cumpla con lo ordenado en la presente Resolución.

El 10 de diciembre de 2014, la Junta de Personal dictó una Resolución en la que declaró No Ha Lugar la solicitud de reconsideración presentada por la Directora. En desacuerdo, la parte recurrente solicitó la revisión judicial de las determinaciones de la Junta de Personal ante este foro.

El 30 de enero de 2015, este tribunal emitió una Sentencia en la que desestimó por falta de jurisdicción los recursos instados por la Directora. En específico, dispuso que las Resoluciones emitidas por la Junta de Personal no cumplían con los requisitos de notificación que establece nuestro ordenamiento jurídico, de modo que los recursos eran prematuros.<sup>5</sup>

En cumplimiento con lo ordenado por este foro, la Junta de Personal emitió tres resoluciones enmendadas el 25 de agosto de 2015. En lo que nos concierne, la Junta notificó nuevamente la Resolución de 12 de noviembre de 2014, en la que dejó sin efecto la medida disciplinaria impuesta a los recurridos y ordenó, a la Directora por segunda ocasión,

---

<sup>5</sup> Este foro consolidó varias de las solicitudes de revisión presentadas por la Directora, entre estas la de los recurridos; María Del C. Monserrate Rodríguez, Carlos Hiraldo Cruz, Enrique Vergé Hernández, José H. Arroyo Segarra v. Directora Administrativa de los Tribunales, KLRA2015-0003.

notificacar una comunicación que cumpliera con las garantías del debido proceso de ley.

Inconforme, la Directora presentó el presente recurso de revisión judicial en el que señaló que la Junta de Personal incidió en las siguientes instancias, a saber:

Al determinar que procedía revocar la medida disciplinaria impuesta a los recurridos por razón de una supuesta infracción a su debido proceso de ley.

Al ordenar el reinicio del procedimiento disciplinario de autos como remedio a un supuesta infracción al debido proceso de los recurridos, cuando lo procedente era atender sumariamente los méritos de la reclamación presentada y decretar que existía causa legal suficiente para imponer una medida disciplinaria por razón de haberse ausentado de sus labores el lunes 14 de noviembre de 2011 sin autorización para ello.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, resolvemos.

## **II.**

### **A. Revisión de decisiones administrativas**

Las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, 3 LPRC sec. 2101 *et seq.* [en adelante, LPAU] no les son de aplicación a la Rama Judicial. 3 LPRC sec. 2102 (a)(2). Por su parte, las normas legales aplicables a dicha rama de gobierno tampoco proveen un procedimiento para la revisión judicial de decisiones tomadas por la autoridad nominadora. Sin embargo, en Rivera v. Dir. Adm. Trib., 144 DPR 808, 822 (1998), el Tribunal Supremo resolvió que, "aun cuando la Rama Judicial no es una agencia administrativa y, en consecuencia, sus decisiones no se rigen por la LPAU," las decisiones relacionados con sus funcionarios y empleados deben cumplir con procedimientos similares a los que regula la revisión judicial de determinaciones administrativas. En consecuencia, este foro quedó facultado

para revisar las determinaciones que tome la Junta de Personal, mediante un recurso de revisión judicial. *Id.*, págs. 822-823.

En nuestro ordenamiento es norma reiterada que “[e]n el ejercicio de la revisión judicial de decisiones administrativas los tribunales deben concederle deferencia a las resoluciones emitidas por las agencias administrativas”. Mun. de San Juan v. CRIM, 178 DPR 163, 175 (2010). Por consiguiente, las decisiones de las agencias gozan de una presunción de corrección. Hatillo Cash & Carry v. A.R.Pe., 173 DPR 934, 960 (2008). La deferencia se fundamenta en que las agencias “cuentan con el conocimiento experto y con la experiencia especializada de los asuntos que les son encomendados”. Otero v. Toyota, 163 DPR 716, 727 (2005). Así pues, al evaluar recursos de revisión administrativa, la facultad revisora de los tribunales es limitada. Mun. de San Juan v. CRIM, *supra*, pág. 175.

Sobre el alcance de la revisión judicial, LPAU, *supra*, dispone que:

[e]l tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio.

Las determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo.

Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal. 3 LPRA sec. 2175.

En fin, el tribunal debe limitar su intervención a evaluar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo. Otero v. Toyota, *supra*, pág. 728. De manera, que cuando un tribunal llega a un resultado distinto al de la agencia, este debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un

ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa, ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba. *Íd.*, pág. 729. En otras palabras, “[e]l tribunal podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio solo cuando no pueda hallar una base racional para explicar la decisión administrativa”. *Ibíd.*

### **B. Junta de Personal de la Rama Judicial**

La Constitución de Puerto Rico dispone que le corresponde al Tribunal Supremo adoptar las reglas para la administración de los tribunales. Rivera Padilla et al. v. OAT, 189 DPR 315, 336 (2013). Del mismo modo, mediante la aprobación de la Ley de Personal para la Rama Judicial, Ley Núm. 64 de 31 de mayo de 1973, 4 LPRA sec. 521 *et seq.* [en adelante, Ley de Personal], la Asamblea Legislativa facultó a la Rama Judicial para que estableciera las reglas para regir la administración de su personal y para crear un sistema de personal autónomo que respondiera a sus necesidades. *Id.*, pág. 337. Así las cosas,

[a]l amparo de los referidos estatutos, el 30 de junio de 1974, [el Tribunal Supremo] adoptó las Reglas [de Administración] del Sistema de Personal de la Rama Judicial, 4 LPRA Ap. XII [...]. Estas Reglas fueron promulgadas con el fin de regir efectivamente la administración y el funcionamiento del sistema de personal de la Rama Judicial, basado en el principio de mérito, excelencia e idoneidad y sin discrimen de clase alguna. *Ibíd.*

Además, el Tribunal Supremo adoptó el Reglamento de la Junta de Personal de la Rama Judicial, 4 LPRA Ap. XIV, que “regula la organización, funciones y facultades de la Junta de Personal de la Rama Judicial”. Rivera v. Dir. Adm. Trib., *supra*, pág. 815. Del Artículo VI de la citada reglamentación surge que la Junta de Personal está facultada “para investigar y revisar las determinaciones tomadas por la autoridad nominadora en aquellos casos de empleados, funcionarios o personas

particulares afectados por dichas determinaciones". 4 LPRA Ap. XIV, Art. VI. En consecuencia, la Junta

(1) [...]

(a) Tendrá jurisdicción para intervenir en apelaciones sobre destituciones, suspensiones, separaciones, cesantías y reasignaciones de puestos del Servicio Uniforme al Servicio Central. *Ibíd.*

Como organismo administrativo *cuasi* judicial, la Junta de Personal tiene autoridad para expedir citaciones, celebrar vistas, ordenar descubrimiento de prueba y emitir resoluciones en las que confirme, revoque o modifique las determinaciones de la autoridad nominadora. 4 LPRA Ap. XIV, Arts. VI, IX, X, XI, XII.

### **C. Debido proceso de ley**

El derecho constitucional a no ser privado de intereses libertarios y propietarios sin un debido proceso de ley le garantiza a "toda persona [...] un proceso justo y con las garantías que ofrece la ley". Aut. Puertos v. HEO, 186 DPR 417, 428 (2012). El debido proceso tiene dos vertientes, la sustantiva y la procesal. Ante una alegada violación al debido proceso de ley en su vertiente procesal, se debe demostrar que se posee un interés propietario, lo que supone demostrar que se tiene "algo más que una mera expectativa unilateral de titularidad; se debe tener un derecho concreto protegido por el ordenamiento jurídico estatal". Guzmán v. Calderón, 164 DPR 220, 313 (2005). De demostrarse la existencia de ese derecho, corresponde dilucidar cuál es el procedimiento debido ("*what process is due*"). Álamo Romero v. Adm. de Corrección, 175 DPR 314, 329 (2009). Lo anterior, aplica tanto a los procedimientos judiciales como a los administrativos. Aut. Puertos v. HEO, *supra*, en la pág. 428.

En el contexto de procedimientos adjudicativos ante agencias administrativas, aunque estos se caractericen “por ser flexibles y económicos, les son oponibles las garantías mínimas que exige el debido proceso de ley, toda vez que las decisiones administrativas tienen el alcance de afectar los intereses propietarios o libertarios de las personas”. Acarón et al. v. D.R.N.A., 186 DPR 564, 583 (2012). En el caso de los empleos públicos, el Tribunal Supremo ha dispuesto en reiteradas ocasiones que “un empleado público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, en tanto dicho interés esté protegido por ley, como ocurre con los empleados de carrera”. S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., 161 DPR 492, 506 (2004); Díaz Martínez v. Policía de P.R., 134 DPR 144, 148 (1993).

En consecuencia, “el debido proceso de ley, en su modalidad procesal, les garantiza a los trabajadores gubernamentales una vista informal previa al despido, cuando estos demuestran tener un interés propietario reconocido por el Estado”. Domínguez Castro et al. v. E.L.A. I, 178 DPR 1, 48 (2010). Del mismo modo, la suspensión de empleo y sueldo de un empleado público no puede preterir el cauce administrativo ni está exenta del cumplimiento con el debido proceso de ley. Díaz Martínez v. Policía de P.R., *supra*, págs. 150-151. Así las cosas, por vía jurisprudencial, el Tribunal Supremo resolvió que:

la vista informal previa a la destitución de un empleado de carrera que garantiza el debido proceso de ley, en su modalidad procesal, no tenía que cumplir con el proceso formal de la [LPAU], debido a que este es el primer peldaño procesal del procedimiento adjudicativo que termina con una vista formal posterior al despido. Torres Santiago v. Depto. Justicia, 181 DPR 969, 992-993 (2011).

En ese sentido, a pesar de que la LPAU, *supra*, no le impone a las agencias un formato especial para la celebración de

la vista informal, "el carácter de informalidad no puede obliterar las garantías mínimas del proceso justo y equitativo". *Id.*, pág.

994. Al respecto, el Tribunal Supremo ha señalado que:

los requisitos procesales que cumplen con las garantías constitucionales mínimas sobre la vista informal previa al despido son los siguientes:

Debe notificarse a la parte contra quien se va a tomar tal medida disciplinaria del curso de acción específico a seguirse en su contra. Deberá concedérsele una oportunidad de responder a los cargos. La vista no debe ser compleja, complicada, extensa o formal. Basta con que se le permita al empleado explicar personalmente o por escrito las razones por las cuales, según él, no debe ser disciplinado así. El empleado público tiene derecho a que se le notifiquen, por escrito, los cargos en su contra.

El propósito de la vista consiste en evitar que la agencia administrativa tome una decisión errónea, privando así a una persona de su sustento diario. Así, la vista debe servir como un escrutinio mínimo inicial para determinar si existe justificación razonable para creer que los cargos contra el empleado son ciertos y que el curso de acción específico a seguirse está justificado. Torres Solano v. P.R.T.C., 127 DPR 499, 526-527 (1990).

De esta forma, "la notificación tiene el propósito principal de informar al empleado que se va a celebrar una vista, de suerte que pueda prepararse de forma adecuada para ella". U. Ind. Emp. A.E.P. v. A.E.P., 146 DPR 611, 621 (1998). Por otra parte, cabe señalar, que salvo la ley orgánica de la agencia o la reglamentación aplicable concedan mayores garantías procesales, la vista informal no proveerá para el descubrimiento de prueba, para vistas adversativas formales ni derecho a que el empleado confronte toda la prueba en su contra. *Id.*, págs. 618-619.

Luego de la celebración de la vista informal, el empleado tendrá derecho a examinar y presentar toda la prueba pertinente para validar su planteamiento y refutar la prueba que presentó el patrono en la vista formal. Marrero Caratini v. Rodríguez



Rodríguez, 138 DPR 215, 224 (1995). Este tendrá derecho a presentar evidencia para sostener sus argumentos ante el cuerpo o tribunal administrativo a nivel apelativo. Ramírez v. Policía de P.R., 158 DPR 320, 336 (2002).

#### **D. Derecho a huelga**

Los empleados y funcionarios públicos que no trabajen en agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados no tienen derecho a organizarse ni a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. C.R.I.M. v. Fed. Central Trabajadores, 142 DPR 968, 972 (1997). No obstante, mediante la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, 3 LPRa sec. 1451 *et seq.*, la Asamblea Legislativa le confirió a los empleados públicos que trabajaran en la Rama Ejecutiva el derecho a la negociación colectiva. 3 LPRa sec. 1451a. Conforme dispone la Ley Núm. 45, *supra*, en el contexto obrero patronal el término "huelga" significa una:

[a]cción concertada de un grupo de empleados con el propósito de interrumpir, paralizar, detener u obstruir las labores y servicios de una agencia durante un tiempo determinado, breve o prolongado, o un tiempo indefinido. La huelga puede producirse por la ausencia de los empleados a su lugar de trabajo o por asumir estos una actitud de brazos caídos. 3 LPRa sec. 1451a (s).

A pesar de lo anterior, los empleados de la Rama Judicial quedaron excluidos de la aplicación del mencionado estatuto. Sin embargo, según resolvió el Tribunal Supremo en Hernández Estrella v. JASEP, 147 DPR 840 (1999), la prohibición de huelga de los empleados públicos que no estén cubiertos por la Ley Núm. 45, *supra*, no impide que ejerzan su derecho constitucional a la libre expresión. *Id.*, pág. 848. Dicho Foro expresó que "no es permisible dentro de nuestro orden constitucional que un

ciudadano tenga que renunciar al ejercicio de su derecho a la libre expresión, como condición a la obtención de un empleo público". *Id.*, pág. 847. De ahí que, "[l]a expresión sobre asuntos de *interés público*, protegida por la libertad de expresión, es la que atañe a asuntos de interés político, social o de otra índole para la comunidad, no asuntos vinculados a intereses propios y particulares del empleado". *Id.*, pág. 847. (Citas omitidas).

De acuerdo al Tribunal Supremo de los Estados Unidos, el derecho a la libertad de expresión de los empleados públicos se debe evaluar junto con la prerrogativa de la autoridad nominadora a controlar las operaciones de su centro de trabajo y proveer servicios públicos eficientes. Lane v. Franks, 134 S.Ct. 2369, 2377 (2014). En conclusión, el derecho a la libertad de expresión no es absoluto ni toda conducta amparada en tal derecho está constitucionalmente protegida. Hernández Estrella v. JASEP, *supra*, pág. 847.

A raíz de lo antes expuesto, debemos evaluar, como cuestión de derecho, "si la expresión es sobre un asunto de interés público", toda vez que, como norma general, las expresiones sobre asuntos de interés personal no están implicadas en el derecho a la libertad de expresión. *Id.*, pág. 848. En segundo lugar, el empleado debe demostrar, como cuestión de hecho, que la expresión sobre el asunto de interés público "fue un factor substancial en la decisión del patrono". *Ibíd.* Del empleado demostrar que la razón para la medida disciplinaria fue dicha expresión, el Estado tiene que establecer que hubiera llegado a la misma decisión, aunque no se hubiese realizado la expresión protegida. *Id.*, pág. 850. Tercero, de haber sido un factor substancial, se debe analizar "si la acción

disciplinaria estuvo justificada y debe prevalecer". *Id.*, pág. 848. Por último, se debe considerar "la autoridad o el grado de responsabilidad del empleado en su lugar de trabajo". *Id.*, pág. 849. De modo, que:

[e]s preciso sopesar el alcance de la restricción a la libre expresión y asociación, y la importancia del interés gubernamental que anima la restricción, a la luz de la amenaza que la conducta impedida representa para tal interés del Estado. Cuando la conveniencia y la necesidad pública lo requieran, han de subordinarse otros intereses. *Id.*, págs. 847-848. (Citas omitidas.)

### **III.**

A la luz de la normativa antes reseñada, procedemos a evaluar el recurso ante nuestra consideración.

En su escrito de revisión judicial, la Directora planteó que la Junta de Personal erró al revocar la medida disciplinaria impuesta a los recurridos, por alegadas infracciones al debido proceso de ley. En específico, señaló que los empleados fueron debidamente informados, mediante la comunicación de 30 de junio de 2014, de las imputaciones en su contra, las normas infringidas, de su derecho a solicitar la celebración de una vista informal y someter comentarios. La Directora añadió que, aun en el caso de que el foro recurrido entendiera que la notificación sobre la medida disciplinaria requería el cumplimiento de alguna exigencia adicional para cumplir con el debido proceso de ley, ello no justificaba que se dejara sin efecto la sanción impuesta y, por ende, se ordenara el reinicio de los procedimientos.

Arguyó en la alternativa, que la Junta de Personal debió atender el recurso apelativo presentado por los recurridos en los méritos y hacer una adjudicación del derecho sustantivo, tras la presentación oportuna del mismo.

Los recurridos, por su parte, arguyeron que el debido proceso de ley exige la notificación de los cargos, la oportunidad de la celebración de una vista informal en la que se les presente la prueba que tiene la autoridad nominadora en su contra, y se les conceda la oportunidad de expresar su versión sobre los hechos. Además, alegaron que la Directora tomó una medida en su contra sin prueba de que las ausencias de estos se debieran a la convocatoria. Adujeron que se ausentaron debido a asuntos personales.

Al respecto, la Junta de Personal dispuso que:

[e]l patrono para satisfacer el debido proceso de ley tiene que proveer al empleado lo siguiente: 1) una notificación de los cargos administrativos en contra del empleado; 2) una descripción de la prueba con la que cuenta el patrono y 3) una oportunidad para que el empleado exprese su versión de lo sucedido. [...] En la situación que nos ocupa no se cumplieron dichos criterios ya que previo a estas nuevas comunicaciones emitidas el 30 de junio de 2014 no se notificaron los cargos administrativos, no se hizo una descripción de la prueba que posee el patrono y tampoco se celebró una vista para que el empleado exprese su versión de lo sucedido.

La Ley de Personal, *supra*, establece que la Junta de Personal es el foro encargado de la revisión de las determinaciones de la Directora, lo que incluye la imposición de medidas disciplinarias. 4 LPRC sec. 524 (b). De acuerdo al derecho aplicable, la parte recurrente tenía el peso de rebatir la presunción de corrección que gozan las determinaciones de las agencias administrativas. Al evaluar el expediente, concluimos que dicho foro incidió al concluir que se infringió el debido proceso de ley de los recurridos. Acogemos el análisis recién realizado por un panel hermano de este Tribunal de Apelaciones ante una controversia idéntica a la de autos en el caso KLRA201500778, José J. Rivera Marrero v. Directora Administrativa de los Tribunales.

En el caso ante nos, es un hecho incontrovertido que el fin de semana del 11 al 13 de noviembre de 2011, un grupo de empleados de la Rama Judicial convocó a sus compañeros a ausentarse de sus labores el siguiente lunes, 14 de noviembre. La convocatoria se hizo con el propósito de que los empleados pudieran asistir a una manifestación frente a los predios del Tribunal Supremo en reclamo de aumentos salariales. Ante dicha situación, el domingo, 13 de noviembre de 2011, la OAT emitió un comunicado especial en el que requirió la asistencia puntual de los empleados y funcionarios de la Rama Judicial el siguiente día laboral.

A pesar del comunicado, un alto número de empleados se ausentó de sus labores, a la vez que se realizó una manifestación frente a los predios del Tribunal Supremo. Conforme las certificaciones emitidas por la Directora Interina del Área de Recursos Humanos de la Rama Judicial, el lunes, 14 de noviembre de 2011, se ausentaron 1,434 empleados y funcionarios de la Rama Judicial de un total de 5,750. También es un hecho incontrovertido que entre los empleados que no acudieron a sus puestos de trabajo ese día se encuentran los recurridos. De ahí, la formulación de cargos y la imposición de medidas disciplinarias por parte de la Directora.

Del expediente y de las propias declaraciones de los recurridos se desprende que estos se ausentaron a sus labores el 14 de noviembre de 2011, en violación a la directriz impartida por la Directora y a las normas y reglamentos de la Rama Judicial. La autoridad nominadora tenía el deber de velar por el ofrecimiento de los servicios judiciales al pueblo. Por lo tanto, la ausencia de los recurridos ese día constituyó causa legal suficiente para disciplinarlos, ya que los empleados de la Rama

Judicial no tienen derecho a huelga. De hecho, la Junta de Personal expresamente resolvió que la ausencia de los recurridos fue sin autorización y que la "autoridad nominadora podría imponer una sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo ante la acción concertada de los empleados de ausentarse a sus labores con el propósito de paralizar o entorpecer el funcionamiento de la Rama Judicial.<sup>6</sup> Debido a la existencia de un interés propietario, nos corresponde evaluar si se les proveyó un debido proceso de ley a los recurridos, en su modalidad procesal, aspecto en el que se basó la Junta de Personal para dejar sin efecto la suspensión de tres de empleo y sueldo. Veamos.

Mediante la Resolución de 14 de mayo de 2014, la Junta de Personal dejó sin efecto la sanción impuesta de suspensión de empleo y sueldo por tres días a los recurridos, luego de concluir que la carta emitida por la Directora el 13 de diciembre de 2012 no satisfacía las exigencias del debido proceso de ley. Por consiguiente, la Directora remitió nuevas comunicaciones el 30 de junio de 2014. En estas se incluyeron las imputaciones en contra de los recurridos, las normas y reglamentos infringidos, junto con su texto, las sanciones a imponerse y el derecho a solicitar la revisión y/o apelación de dicha determinación ante la Junta de Personal. Además, se proveyó para la celebración de una vista informal, a la cual podían comparecer acompañados de representación legal y la oportunidad de someter comentarios.

Por otra parte, la vista informal celebrada no tenía que cumplir con todas las exigencias de la LPAU, *supra*, sino que bastaba con que se proveyeran las garantías mínimas del

---

<sup>6</sup> Apéndice del recurso, en la pág. 183.

debido proceso de ley.<sup>7</sup> En el caso de epígrafe los recurridos tuvieron oportunidad de explicar las razones de sus respectivas ausencias en la vista informal celebrada ante un oficial examinador de la OAT. Todos admitieron haberse ausentado de sus labores el día 14 de noviembre de 2011 y señalaron que no tenían autorización previa para ello. Sin embargo, no explicaron las razones para la ausencia ni aportaron información o nombre alguno para que el funcionario a cargo de la vista tomara en consideración al momento de emitir su recomendación a la Directora. Los recurridos meramente manifestaron que comparecieron a la vista para conocer de las posibles sanciones en su contra. A continuación transcribimos expresado por los recurridos sobre este particular:

Testimonio de la señora Monserrate Rodríguez:

OE:<sup>8</sup> ... si en cuanto al por qué, si hay algo que usted quiera señalar, usted lo dice para récord ahora.

Recurrida: Unjú. Ese día mi ausencia se debió a un asunto personal.

Recurrida: ¿Algo más que usted quiera abundar o indicar?

Monserrate Rodríguez: No... eso sería todo.

Testimonio del señor Hiraldo Cruz:

OE: ... de darle a usted la... la oportunidad de usted poder decir: Mire, no corresponde lo que dice la carta por esta razón. Esa es la vista... si usted

---

<sup>7</sup> Para satisfacer las exigencias mínimas del debido proceso de ley, la LPAU, *supra*, requiere que todo procedimiento adjudicativo formal ante una agencia provea lo siguiente:

- (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. 3 LPRC sec. 2151.

Además, el citado estatuto "reconoce el derecho de toda parte a estar representado por un abogado y a que se emita una resolución con determinaciones de hecho y conclusiones de derecho". Torres Santiago v. Depto. Justicia, 181 DPR 969, 993 (2011); 3 LPRC sec. 2159 (b) y 2164.

<sup>8</sup> Por "OE" debe entenderse Oficial Examinador.

quiere decir algo. Si usted me dice: Licenciado yo no quiero decir nada; está también en su deber de no tener que decir nada.

Recurrido: No, no voy a decir a nada.

Testimonio del señor Vergé Hernández:

OE: Pues adelante con su exposición.

Recurrido: Este, nada, no... um... no tengo nada que decir. Yo vine porque, pues, me dieron un tiempo para contestar esa carta. Y, pues, así lo hice pero no... no tengo nada que decir en cuanto a eso.

[...]

OE: Y usted me dice: Licenciado, eso es todo... esos (sic) es todo, porque yo no lo puedo obligar a decir nada que usted no quiera decir. O sea, ¿[Q]ué usted me dice?

Recurrido: No... no eso [es] todo.

Testimonio del señor Arroyo Segarra:

OE: [S]iéntase en la libertad de ofrecer para récord lo que usted entienda que debemos tomar en cuenta antes de someter este asunto a la consideración de la Honorable Directora. Adelante.

Recurrido: [...] En mi... de mi parte, pues no... no voy a añadir nada más, no tengo... este... conmigo testigo ni abogado, solamente venía para ver si en la Administración, pues, había alguna otra información que... que pudiera surgir o... o que fuera de... de mi interés o... o beneficio... este... de esta... asunto que se está atendiendo. Es todo... este... licenciado.

[...]

OE: Y usted me dice: Licenciado, eso es todo... esos (sic) es todo, porque yo no lo puedo obligar a decir nada que usted no quiera decir. O sea, ¿[Q]ué usted me dice?

Recurrido: No... no eso [es] todo.

Además, durante la vista informal el Oficial Examinador le explicó a cada uno de los recurridos el curso del procedimiento disciplinario y les concedió la oportunidad de responder a los cargos y de expresar las razones por las cuales no debían ser disciplinados. Luego de considerar la recomendación de dicho funcionario, la Directora mantuvo las medidas disciplinarias



impuestas y les informó a los recurridos sobre su derecho a solicitar la revisión de tal determinación ante la Junta de Personal, lo que hicieron. Así las cosas, la parte recurrente cumplió con el escrutinio mínimo inicial que justifica razonablemente la imposición de las medidas disciplinarias por parte de la Directora.

En conclusión, tanto en las vistas informales ante el Oficial Examinador como en las notificaciones emitidas por la Directora el 30 de junio de 2014, los recurridos fueron apercibidos del proceso disciplinario en su contra y de los demás requisitos antes expuestos en cumplimiento con las garantías mínimas del debido proceso de ley. Por todo lo cual, se cometió el primer error señalado. En cuanto al segundo señalamiento de error apuntado, entendemos que igualmente se cometió.

Toda vez que la autoridad nominadora garantizó el debido proceso de ley de los recurridos, es improcedente la orden emitida por la Junta de Personal en cuanto a que la Directora debe emitir una tercera notificación y sobre el reinicio de los procedimientos. Sin embargo, somos de la opinión de que la Junta de Personal no debió resolver sumariamente los casos.

En el presente pleito existe controversia sobre un hecho sustancial: si las ausencias de los recurridos para atender alegados asuntos personales el lunes, 14 de noviembre de 2011, día crucial para la Rama Judicial, justifican las sanciones impuestas por la Directora. Esto, debido a que no es lo mismo que un empleado se ausente un día sin autorización que una ausencia injustificada, precisamente el día en que un grupo de empleados de la Rama Judicial convocó al ausentismo de los empleados y funcionarios para realizar una manifestación.

Le corresponde a la Junta de Personal, como foro administrativo *cuasi* judicial, brindarle a los recurridos la oportunidad de una vista formal, en la que puedan presentar prueba sobre la improcedencia de las medidas disciplinarias impuestas por la autoridad nominadora. A su vez, estos tienen el peso de demostrar, mediante prueba sustancial, que sus ausencias el lunes, 14 de noviembre de 2011, estuvieron justificadas. Una vez celebradas las vistas, el foro recurrido debe emitir los correspondientes dictámenes con determinaciones de hechos y de derecho, conforme la prueba desfilada. Además, deberá advertir a la parte perjudicada sobre su derecho a acudir ante este foro.

En fin, erró la Junta de Personal al dejar sin efecto las medidas disciplinarias impuestas por la Directora, al determinar que las ausencias de los recurridos fueron injustificadas y al ordenar a la autoridad nominadora a que reiniciara los procedimientos y, por ende, a emitir nuevas notificaciones de los cargos.

#### **IV.**

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la Resolución Enmendada emitida por la Junta de Personal de la Rama Judicial el 25 de agosto de 2015, en la que dejó sin efecto la determinación de la Directora Administrativa de los Tribunales de suspender a los recurridos de empleo y sueldo por un periodo de tres días y en la que dispuso para el reinicio de los procesos disciplinarios en contra de estos. En consecuencia, devolvemos el caso a la Junta de Personal para la continuación de los procedimientos y la celebración de la vista formal.

El Juez Steidel Figueroa vota conforme en parte y disiente en parte con voto escrito.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

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

MARÍA DEL C.  
 MONSERRATE RODRÍGUEZ,  
 CARLOS HIRALDO CRUZ,  
 ENRIQUE VERGÉ  
 HERNÁNDEZ, JOSÉ H.  
 ARROYO SEGARRA

Recurridos

v.

DIRECTORA  
 ADMINISTRATIVA DE LOS  
 TRIBUNALES

Recurrente

KLRA201501225

*REVISIÓN JUCIDIAL*  
 procedente de La  
 Junta de Personal de  
 la Rama Judicial

Caso Núm.  
 A-13-2  
 A-13-3

SOBRE:  
 Ausencia sin  
 Autorización y  
 Suspensión de  
 Empleo y Sueldo

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Juez Colom García y el Juez Steidel Figueroa

**Voto particular de conformidad en parte y disidente en parte  
 del Juez Steidel Figueroa**

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2016.

Estoy conforme con la sentencia emitida en la parte que resuelve que la notificación enmendada de la Directora Administrativa de los Tribunales cursada a los empleados recurridos el 30 de junio de 2014 satisfizo imperativos constitucionales de debido proceso de ley por las razones expuestas en la propia sentencia.

Disiento, en cambio, de la determinación procesal tomada de devolver el caso a la Junta de Personal de la Rama Judicial con instrucciones expresas de que realice una vista formal en su fondo. Primero, ninguna de las partes planteó que la Junta de Personal no pudiera resolver sumariamente las apelaciones que considera por existir hechos en controversia. De hecho, al oponerse a la solicitud de resolución sumaria presentada por la Oficina de la Administración de los Tribunales, los empleados recurridos no alegaron específicamente que esa vía procesal era inadecuada por

existir hechos en controversia. Por el contrario, solicitaron a la Junta de Personal que emitiera una resolución a su favor<sup>9</sup>.

Segundo, la Junta de Personal validó el descuento del día en que los empleados sancionados se ausentaron de su trabajo con la anuencia expresa de estos, quienes al oponerse a la solicitud de resolución sumaria promovida por la Oficina de la Administración de los Tribunales expresaron por escrito que “en efecto se ausentaron el día 14 de noviembre de 2011 y aceptaron el hecho de que se les descuenta de su nómina ese día”<sup>10</sup>. Al margen de esta determinación, la Junta de Personal solo resolvió que la notificación enmendada fue defectuosa, dejó sin efecto la sanción de suspensión de empleo y sueldo por tres días, y ordenó el reinicio del proceso disciplinario. De esta manera, dicho foro resolvió solo una controversia con implicaciones procesales y no resolvió en los méritos los planteamientos centrales de la apelación en cuanto a si existía prueba que avalaba la imposición de la sanción dejada sin efecto y si esta fue razonable.

Tras revocar la determinación de que la notificación de la Directora Administrativa de los Tribunales fue inválida, devolvería el caso a la Junta de Personal para que dicho foro considere en sus méritos los planteamientos formulados en la solicitud de resolución sumaria y en su oposición. Sería entonces cuando dicho foro podría determinar si existen hechos esenciales en controversia y si puede o no dilucidar sumariamente las controversias planteadas.

Sigfrido Steidel Figueroa  
Juez de Apelaciones

---

<sup>9</sup> Véase, *Dúplica a réplica a oposición de moción de resolución sumaria, Apéndice*, en las págs. 96-97. Véase además, *Contestación a recurso de revisión*, en la pág. 5.

<sup>10</sup> *Apéndice*, en la pág. 86. Véase además, *Contestación a recurso de revisión*, en la pág. 8.