

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL I

EX OFIC. CORR. JORGE
MILLÁN UBILES

Recurrente

v.

DEPARTAMENTO DE
CORRECCIÓN Y
REHABILITACIÓN
(ADMINISTRACIÓN DE
INSTITUCIONES
JUVENILES)

Recurrido

KLRA201501348

Revisión Judicial
Procedente de la
Comisión de
Investigación,
Procesamiento y
Apelación

Caso Núm.:
14-AC-200

Sobre:
EXPULSIÓN

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, la Jueza Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

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

El recurrente Jorge Millán Ubiles nos solicita que revisemos y revoquemos la resolución emitida el 9 de julio de 2015 por la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación, que confirmó la medida disciplinaria de su expulsión del puesto de Agente de Seguridad y Protección I, impuesta por el Secretario del Departamento de Corrección y Rehabilitación.

Por plantearse en este recurso únicamente una cuestión de estricto derecho, el caso quedó sometido para la consideración del panel sin necesidad de la comparecencia del Departamento de Corrección y Rehabilitación.¹

¹ Este Tribunal puede "prescindir de términos no jurisdiccionales, escritos, notificaciones o procedimientos específicos en cualquier caso ante su consideración, con el propósito de lograr su más justo y eficiente despacho", conforme permite la Regla 7 (B) (5) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 7 (B) (5). De esta forma reservamos los recursos del Tribunal para impartir justicia apelativa en los recursos meritorios.

Evaluados los méritos del recurso, a la luz del derecho aplicable a la cuestión planteada, resolvemos confirmar el dictamen recurrido.

Veamos los antecedentes fácticos y procesales, así como las normas de derecho que sirven como fundamentos de esta determinación.

I

Los hechos probados ante la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA), los que encuentran apoyo en la prueba documental que obra en autos, son esencialmente los siguientes. El recurrente Jorge Millán Ubiles se desempeñaba como Agente de Seguridad y Protección I en el Centro de Tratamiento Social de Humacao para 2013. El 18 de diciembre de 2013 el recurrente transitaba en su vehículo Mazda Protegé, color champagne, por una calle en la Urbanización Villa Ávila, en el municipio de Ceiba, por cuya acera caminaba la señora Neishaliz Morales Nichols. El recurrente se le acercó en su vehículo a la señora Morales Nichols y le dijo “permiso”, a lo que esta le respondió “dígame”. Cuando la señora Morales miró hacia el apelante, lo vio con su pene al descubierto, mientras hacía un movimiento de arriba hacia abajo con su mano, en un claro acto de masturbación. La señora Morales se molestó y se ofendió por lo que vio y le gritó “canto de fresco”. Esta de inmediato se dirigió a la casa de un familiar, y desde allí llamó a la Policía. El señor Millán fue localizado y la señora Nichols lo identificó en una rueda de confrontación.

Basado en esos hechos, al señor Millán lo acusaron por infringir el Artículo 136 del Código Penal, en su modalidad menos grave, y fue declarado culpable de la comisión del delito.² Fue sentenciado el 25 de abril de 2014 a una sentencia suspendida de seis meses y el pago de \$100, como pena especial.

² El Artículo 136 del Código Penal, 33 L.P.R.A. § 5197, tipifica el delito de Exposiciones obscenas como sigue:

Toda persona que exponga cualquier parte íntima de su cuerpo en cualquier sitio en que esté presente una o varias personas, incluyendo funcionarios del orden público, a quien tal exposición pueda ofender o molestar, incurrirá en delito menos grave. [...]

El 26 de diciembre de 2013 el Secretario del Departamento de Corrección, Lcdo. José R. Negrón Fernández, notificó al señor Millán su decisión de sancionarlo con una medida disciplinaria de suspensión sumaria de empleo y no de sueldo, con la intención de destituirlo, por la conducta descrita. Luego de realizar la investigación correspondiente, al señor Millán se le imputó la violación de las siguientes disposiciones:

Artículo 6, § 6.6, (8) (e) de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual prohíbe observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 16, § 16.3 (6); Sección 16.8 (1) del Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Departamento de Corrección y Rehabilitación y de la Administración de Corrección reitera lo dispuesto en la Ley No. 184, supra, Artículo IV (6) de la Orden Administrativa Núm. 2006-03 de la Guía Progresiva de Acciones Correctivas del Reglamento de Normas de Conducta y Procedimientos a Seguir para la Imposición de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias en la Administración de Instituciones Juveniles; establece que la comisión de cualquier otra falta, violación u acto que se considere perjudicial a los intereses o afecte la imagen pública del Departamento de Corrección y Rehabilitación y/o sus empleados y que no aparezca en lo descrito anteriormente, conllevará medidas disciplinarias de acuerdo con su importancia y gravedad y en consonancia con las establecidas en este Reglamento.

Artículo X, F (1 y 3) y G (12) del Manual de Medidas Disciplinarias para empleados del Departamento de Corrección y Rehabilitación y de la Administración de Corrección; que prohíbe realizar un acto o usar lenguaje amenazante, indecente u obsceno, conducta intimidante o abusiva hacia supervisores, confinados, ciudadanos u otros empleados; observar conducta impropia dentro o fuera del trabajo de tal naturaleza que afecta el buen nombre, refleje descrédito al Departamento de Corrección y rehabilitación, a la administración de Corrección o dependencia del Gobierno; ser acusado y se haya determinado causa probable por cometer cualquier delito grave que implique depravación moral.

Artículo XII, Sección A, Incisos 2 y 3 del Reglamento de Oficiales de Custodia de la Administración de Corrección dispone, que los miembros del Cuerpo de Oficiales de Custodia serán responsables de sus acciones u omisiones ante sus supervisores inmediatos, compañeros, confinados y ante cualquier otra persona con la que se relacione. Todo Oficial de Custodia deberá conocer, obedecer, aplicar y vigilar que sean cumplidas las leyes, reglas y reglamentos de la Administración de Corrección.

Apéndice del recurrente, en las págs12-12a.

En la carta de resolución de cargos, el agente Millán fue apercibido de su derecho a solicitar una vista administrativa, señalada para celebrarse el 7 de enero de 2014. Posteriormente, el 27 de enero de

2014 el Secretario Negrón Fernández confirmó la medida disciplinaria de destitución y así se le notificó al señor Millán. En esa misiva, se apercibió al señor Millán sobre su derecho a apelar ante la CIPA de la sanción disciplinaria impuesta.

El señor Millán presentó su apelación ante la CIPA el 23 de mayo de 2014. Argumentó que la medida disciplinaria de la destitución era contraria a derecho y desproporcionada, a base de lo dispuesto en las Guías Progresivas descritas en la Orden Administrativa 2006-03, aplicables a los Oficiales de la Administración de Instituciones Juveniles.

La CIPA declaró No Ha Lugar la apelación y confirmó la destitución del señor Millán. El recurrente solicitó la reconsideración de esa resolución, pero la CIPA la declaró no ha lugar el 22 de octubre de 2015.

Inconforme con ese dictamen, el señor Millán presentó ante nos este recurso de revisión judicial en el que plantea como único error que la CIPA incidió al concluir que los hechos imputados al recurrente, por los que se le encontró culpable por un tribunal de derecho, eran más que suficientes para su destitución, haciendo caso omiso a la Guía Progresiva de Sanciones 2006-03 para empleados de la Administración de Instituciones Juveniles y no determinar que la sanción impuesta es totalmente desproporcionada a lo establecido en esa Guía. Es esta la única cuestión que debemos atender en este caso.

II

- A -

En primer lugar, procede exponer cuál es el estándar de revisión de una resolución de la CIPA.

La Ley Núm. 32 de 22 de mayo de 1972 creó la CIPA como foro apelativo administrativo para intervenir en los casos en que se impute mal uso o abuso de autoridad a cualquier funcionario del orden público estatal o municipal, agente de rentas internas o cualquier otro funcionario de la Rama Ejecutiva autorizado a realizar arrestos. 1 L.P.R.A. § 171 *et seq.*; *Arocho v. Policía de P.R.*, 144 D.P.R. 765, 770-771 (1998); *Rivera v.*

Superintendente, 146 D.P.R. 247, 263 (1998); *González y otros v. Adm. de Corrección*, 175 D.P.R. 598, 607 (2009); *Calderón Morales v. Adm. de Corrección*, 175 D.P.R. 1033, 1036 (2009).

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley 32 establece que la CIPA tendrá, entre sus funciones, actuar como foro apelativo con jurisdicción exclusiva para oír y resolver apelaciones interpuestas por los funcionarios públicos cubiertos por la ley, cuando el jefe o director del organismo o dependencia de que se trata le haya impuesto cualquier medida disciplinaria relacionada con actuaciones cubiertas por la ley, o con faltas leves en que se haya impuesto una reprimenda o suspensión de empleo y sueldo, o faltas graves en el caso de miembros de la policía estatal o municipal o de otras agencias que tengan reglamentación similar. 1 L.P.R.A. § 172.

En el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, facultades y obligaciones, la CIPA está autorizada para celebrar vistas públicas o privadas, que podrán ser presididas por cualquier Comisionado que designe el Presidente y con audiencia de las partes interesadas. 1 L.P.R.A. § 173. Luego de celebrar la vista correspondiente, la CIPA podrá confirmar, revocar o modificar la determinación o actuación de la cual se hubiere apelado, o podrá imponer cualquier sanción que la autoridad facultada para sancionar hubiese podido imponer. No obstante lo anterior, la CIPA podrá modificar su determinación a los fines de aumentar o agravar una sanción solo cuando, de un análisis del expediente, o de la prueba desfilada ante ese organismo, o ambas, se desprenda que el jefe o director de la dependencia hubiese impuesto un castigo que, razonablemente, no vaya de acuerdo con los hechos que originaron la querrela presentada. 1 L.P.R.A. § 172.

La Ley 32 faculta a la CIPA a recibir prueba para el desempeño de su función apelativa, como parte del proceso administrativo disciplinario iniciado en la Policía o ante cualquier otra agencia de la Rama Ejecutiva cuyos funcionarios estén autorizados a realizar arrestos. 1 L.P.R.A. §§

173-176. Esto quiere decir que la CIPA examinará la determinación que se trae ante su consideración, no solo a base de la prueba vertida en la vista informal celebrada por la agencia concernida, sino de la prueba que se presente en la etapa apelativa. Por ello se ha reconocido que la vista ante la CIPA es una especie de juicio *de novo* en el que la Comisión tiene la oportunidad de escuchar nuevamente toda la prueba presentada ante la autoridad administrativa contra la que se recurre, o recibir otra prueba distinta, y otorgarle el valor probatorio que a su juicio merezca. La vista que se celebra ante la CIPA “es propiamente una vista formal, porque en ella se ventilan de manera definitiva, a nivel administrativo, todos los derechos del empleado [y en] este sentido es equivalente a un juicio en sus méritos”. *Ramírez v. Policía de P. R.*, 158 D.P.R. 320, 334 (2003).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha expresado poco sobre la extensión jurisdiccional de un juicio *de novo* ante una agencia administrativa con funciones cuasi-judiciales. Ya en *Granados v. Rodríguez Estrada*, 124 D.P.R. 1, 19 (1989), se resolvió que el procedimiento *de novo* ante el Tribunal de Primera Instancia (en ese caso para revisar las determinaciones de la C.E.E.) está provisto de “un criterio de revisión judicial más riguroso”. Incluso ha dispuesto que el foro que actúa *de novo* no le debe deferencia a la entidad administrativa que revisa y, por tanto, no debe limitarse a la prueba que se presentó ante aquella para fundar su propia determinación. *Granados v. Rodríguez Estrada*, 124 D.P.R., a la pág. 19.

Es decir, la CIPA, como ente apelativo en la esfera administrativa, no está sujeta a los rígidos parámetros de la revisión judicial que establece la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (LPAU), Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, 3 L.P.R.A. § 2101 *et seq.*, ya que tiene facultad para recibir prueba y hacer sus propias determinaciones de hechos y conclusiones de derecho sobre el asunto que revisa en apelación. *Arocho v. Policía de P.R.*, 144 D.P.R. 765, 772 (1998). Por eso se ha dicho que las

actuaciones de esta agencia se asemejan a las de un tribunal, debido al poder de adjudicación que le fue delegado. Por tal razón, el examinador o comisionado que presida las vistas debe ajustarse a los principios básicos que rigen la discreción judicial. *Díaz Marín v. Mun. de San Juan*, 117 D.P.R. 334, 338 (1986); *Ramírez v. Policía de P.R.*, 158 D.P.R., a la pág. 341.

La ley habilitadora también faculta a la CIPA a adoptar los reglamentos necesarios para la realización efectiva de sus funciones, conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 3 L.P.R.A. § 2101 *et seq.* Estos reglamentos incluirán reglas sobre procedimientos de formulación de cargos y apelaciones. Art. 10, 1 L.P.R.A. § 180.³ Cabe señalar que las reglas de evidencia que prevalecen en los tribunales no serán obligatorias en ningún procedimiento efectuado ante la CIPA. 1 L.P.R.A. § 173.

Cuando la decisión de la CIPA llega a este tribunal apelativo, las normas que regulan su revisión judicial son las aplicables a cualquier determinación administrativa final, según regulado por la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988 (LPAU), 3 L.P.R.A. sec. 2101 *et seq.*; la Ley de la Judicatura de 2003, Ley Núm. 201-2003, Art. 4.006(c), 4 L.P.R.A. sec. 24y; y el Reglamento del Tribunal de Apelaciones, Regla 56 y ss., 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B. Véase a *Ramírez v. Policía de P. R.*, 158 D.P.R., a la pág. 338.

Específicamente, la Sección 4.5 de la LPAU dispone que la revisión judicial de las determinaciones finales de las agencias administrativas se circunscribe a evaluar: (1) si el remedio concedido por la agencia es el adecuado; (2) si las determinaciones de hechos están sostenidas por la evidencia sustancial⁴ que surge de la totalidad del

³ De acuerdo con sus facultades, la CIPA aprobó el Reglamento para la Presentación, Investigación y Adjudicación de Querrelas y Apelaciones ante la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación, Reglamento Núm. 7952, de 1 de diciembre de 2010.

⁴ El concepto de "evidencia sustancial" ha sido definido por la jurisprudencia como aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión. *Ramírez v. Depto. de Salud*, 147 D.P.R. 901, 905 (1999); *Misión Ind. P.R. v. J. P.*, 146 D.P.R. 64, 131 (1998); *Hilton Hotels v. Junta de*

expediente; y (3) si las conclusiones de derecho son correctas, para cuyo escrutinio no tenemos limitación revisora alguna. 3 L.P.R.A. § 2175.

Por lo dicho, este tribunal no alterará las determinaciones de hechos formuladas por la CIPA si están fundamentadas con la evidencia sustancial que surja del expediente administrativo, considerado en su totalidad, y no descartarán su decisión si es razonable. El criterio a aplicarse no es si la determinación es la más razonable o la mejor decisión, a juicio del foro judicial; es simplemente, si la solución es razonable, a la luz del expediente administrativo. *Pacheco v. Estancias*, 160 D.P.R. 409, 431 (2003); *Metropolitana S.E. v. A.R.P.E.*, 138 D.P.R. 200, 213 (1995). El expediente administrativo constituirá la base exclusiva para la decisión de la agencia y para la revisión judicial de esta. *Torres v. Junta Ingenieros*, 161 D.P.R. 696, 708 (2004); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 D.P.R. 263, 279 (1999).

Por otro lado, es norma reiterada que los tribunales apelativos han de conceder deferencia a las decisiones de las agencias administrativas porque estas tienen conocimiento especializado en los asuntos que les han sido encomendados y vasta experiencia en la implantación de sus leyes y reglamentos. Esta doctrina de deferencia judicial presupone una participación restringida y limitada de los tribunales en la revisión de las acciones administrativas, ya que su finalidad es evitar la sustitución del criterio del organismo administrativo en materia especializada por el criterio del tribunal revisor. *P.R.T.C. v. Junta Reg. Tel. de P.R.*, 151 D.P.R. 269, 282 (2000). Por ello la revisión judicial en estos casos se limita a determinar si la agencia actuó arbitrariamente o de manera tan irrazonable que su actuación constituye un claro abuso de discreción. *Henríquez v. Consejo de Educación Superior*, 120 D.P.R. 194, 210 (1987); *Murphy Bernabe v. Tribunal Superior*, 103 D.P.R. 692, 699 (1975).

Salario Mínimo, 74 D.P.R. 670, 887 (1953). Ello no requiere que a la luz de la prueba que obre en autos la decisión de la agencia refleje la única conclusión lógica a la que podría llegar un juzgador. Pero tampoco se considerará como correcta una determinación sostenida por un mero destello de evidencia. El criterio rector en estos casos será la razonabilidad de la determinación de la agencia luego de considerarse el expediente administrativo en su totalidad. *Íd; Fuertes y otros v. A.R.P.E.*, 134 D.P.R. 947, 953 (1993).

Asimismo se ha resuelto reiteradamente que los procedimientos y las decisiones de las agencias administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección que debe rebatirse expresamente por quien las impugne. *Vélez v. A.R.P.E.*, 167 D.P.R. 684, 693 (2006). Por ende, la parte que impugna judicialmente las determinaciones de hechos de una agencia administrativa tiene el peso de la prueba para demostrar que estas no están basadas en el expediente o que las conclusiones a las que llegó la agencia son irrazonables. *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69, 74 (2004); *Misión Ind. P.R. v. J. P.*, 146 D.P.R., a la pág. 131.

- B -

En segundo lugar, debemos añadir algunos señalamientos sobre la prueba requerida en los procesos celebrados ante la CIPA cuando se trata de la destitución de un empleado público de carrera.

En el caso de la destitución de un funcionario público, la CIPA debe requerir un *quantum* de prueba más riguroso que la mera preponderancia de prueba de las partes en conflicto. Esto no contradice el estándar de revisión de “razonabilidad de la decisión” siempre que esta esté sostenida en la evidencia sustancial que obra en el expediente, pues el *quantum* de la prueba requerida en la vista formal es cosa distinta al estándar de revisión que rige al foro judicial cuando pasa juicio sobre la decisión final de la agencia.

En cuanto al *quantum* de prueba necesario para probar un caso en el ámbito administrativo, el Tribunal Supremo ha resuelto que, de ordinario, el aplicable es el de preponderancia de la prueba y no el *quantum* intermedio conocido como prueba clara, robusta y convincente o el más exigente, el de duda razonable que se impone en los casos criminales. *Pagán Hernández v. U.P.R.*, 107 D.P.R. 720, 749 (1978), *Trib. Exam. Méd. v. Cañas Rivas*, 154 D.P.R. 29, 36-37 (2001).

No obstante, en *In Re Caratini Alvarado*, 153 D.P.R. 575 (2001), el Tribunal Supremo adoptó el *quantum* de prueba clara, robusta y convincente como el necesario para imponer sanciones disciplinarias a

un abogado por violación al Código de Ética Profesional. En ese caso, el Tribunal Supremo fue enfático en señalar lo siguiente:

En casos disciplinarios contra miembros del foro está envuelto el derecho de éstos a ganarse el sustento como abogados. A esos efectos, debe mantenerse presente que este Tribunal —en *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 D.P.R. 414, 421 (1985)— resolvió que el “derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas”.

Siendo ello así —**y no existiendo controversia sobre el hecho de que en un proceso disciplinario está en juego el título de un abogado, esto es, el derecho a ganarse la vida como tal**— somos de la opinión que el criterio a utilizarse en esta clase de situaciones debe ser el mismo que utilizamos en *P.P.D. v. Admor. Gen. de Elecciones*, *supra*; esto es, el de “prueba clara, robusta y convincente, no afectada por reglas de exclusión ni a base de conjeturas”.

Íd., en las págs. 584-585. (Citas omitidas y énfasis suplido).

Es decir, está firmemente establecido en nuestra jurisprudencia que “[p]ara la negación de un derecho fundamental, el debido proceso de ley exige que el valor y suficiencia de la prueba sea medido con el criterio de prueba clara, robusta y convincente”. *Colón Pérez v. Televisión de P.R.*, 175 D.P.R. 690, n.30 (2009). No tenemos duda alguna de que el derecho al trabajo o a mantener parcial o permanentemente la fuente principal de sustento está ubicado en esa categoría, no importa si la parte querellada es juez, abogado u oficial de custodia o correccional.⁵

- C -

Finalmente, analicemos las reglas que gobiernan la conducta de un oficial de custodia de una institución correccional del país.

Luego de examinar las normas aplicables, acogemos como nuestro el análisis que presentó el Departamento en su Memorando de Derecho ante la CIPA. Como bien señaló la representación legal del Departamento ante la CIPA, las reglas y guías aplicables permiten la sanción de la destitución como medida disciplinaria ante un primer ofensor, si se trata de conducta que implique depravación moral y que

⁵ Véanse las sentencias dictadas por este mismo panel (Fratelli Torres, Jueza Ponente) en los casos KLRA201300687 (s. 28 de febrero de 2014); KLRA201400010 (s. 30 de abril de 2014); KLRA201301086 (s. 30 de mayo de 2014); KLRA201400183 s. 9 de septiembre de 2014); KLRA201400533 (s. 30 de septiembre de 2014) en las que se reconoce igual *quantum* de prueba.

comprometa el nombre y la misión de la agencia o del Gobierno de Puerto Rico. Sobre esta normativa, destacó el Departamento lo siguiente:

La Ley 184-2004, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone en su Artículo 6, Sec. 6.6 (1) que los empleados de carrera con estatus regular tendrán seguridad en el empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, hábito, actitudes, orden y disciplina que debe prevalecer en el servicio público. Añade la referida disposición que dichos criterios se establecerán a base, entre otros factores, de las funciones de los puestos, los deberes y obligaciones que se disponen en esa ley y aquéllos que conforme a la función operacional de cada agencia resultaren necesarios para la prestación de servicios.

En la Sec. 6.6 (3), del citado artículo, se establece que cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas y requerimientos establecidos, la agencia deberá tomar las medidas correctivas o acciones disciplinarias necesarias y adecuadas. De ese modo, la agencia podrá considerar la amonestación verbal, la reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo, pero también, la destitución. En la Sec. 6.6 (4) se advierte que la Autoridad Nominadora podrá destituir a cualquier empleado de carrera por justa causa, previa notificación de formulación de cargos por escrito y previo apercibimiento de su derecho a vista.

Más aún, se establece en la Sec. 6.6 (5) que cuando la conducta imputada al empleado configure una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, propiedad o moral de los empleados de la agencia o de la ciudadanía en general, la Autoridad Nominadora podrá efectuar suspensiones sumarias, quedando obligada entonces a la celebración de vista informal. Abonando a lo anterior, la medida disciplinaria de destitución bien puede sostenerse por la comisión de la conducta -proscrita en la Sec. 6.6 (8)(e) de la Ley 184-2004, *supra*. Establece la referida disposición que, entre otras acciones, los empleados no podrán observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Por otro lado, el Reglamento Núm. 7436, conocido como el Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Departamento de Corrección y Rehabilitación y de la Administración de Corrección, dispone en su Artículo 16, Sección 16.8(1) que la comisión de una violación de ley o un acto que se considere perjudicial a los intereses o afecte la imagen pública del Departamento de Corrección y Rehabilitación conllevará medidas disciplinarias de acuerdo con su importancia y gravedad.

De manera similar, el Reglamento de Normas de Conducta y Procedimientos a Seguir para la Imposición de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias en la Administración de Instituciones Juveniles, adoptado por la Orden Administrativa 2006-03, establece en su Artículo VII (6) que todo empleado tiene que conducirse en su vida privada de forma tal que su conducta no traiga descrédito a la Agencia o al gobierno. En su inciso (4), el referido artículo provee que cualquier violación a las normas de conducta que establece el reglamento será motivo para que se tomen medidas correctivas o disciplinarias.

Sobre el mismo particular, en el Art. X (5) del referido reglamento se establece que se prohíbe a los empleados observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En el inciso (22) del mismo artículo se proscribe incurrir en conducta criminal, deshonesto, inmoral o que traiga deshonra a la AIJ o al Gobierno. En el Art. XIII, Sección VI (4) y (5), se provee para que en supuestos en los que por la naturaleza de la falta o violación de conducta cometida por el empleado pueda ser catalogada como falta grave, la medida disciplinaria que se imponga pueda ir desde una suspensión de

empleo y sueldo hasta la destitución. Por otro lado, aún en el supuesto de que la actuación del empleado pueda ser catalogada como falta menos grave, y se trate de una primera infracción, se provee para que pueda* imponerse no meras medidas correctivas sino que se imponga la medida disciplinaria más severa.

Como parte de la Guía Progresiva de Acciones Correctivas o Medidas Disciplinarias provista por la Orden Administrativa Núm. 2006-03, en la parte IV se detallan las conductas de empleados que se entiende afectan la integridad de las funciones oficiales. El inciso (6) de dicha guía se proscribe la conducta impropia dentro o fuera del trabajo de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descrédito o ponga en dificultad a la Agencia. Como sanción por la comisión de esa conducta, se concibe desde la medida correctiva de reprimenda escrita a hasta la medida disciplinaria más severa de la destitución.

Por su parte, el Manual de Medidas Disciplinarias para Empleados del Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Corrección, establece en su Artículo X(F)(1) que se tiene por conducta prohibida el realizar un acto o usar lenguaje amenazante, indecente u obsceno, conducta intimidante o abusiva hacia supervisores, confinados, ciudadanos u otros empleados. Dicha conducta puede acarrear, desde una suspensión para un primer ofensor hasta la destitución para una segunda infracción. Aparte, el Artículo X(F)(3) prohíbe la conducta impropia dentro o fuera del trabajo, de tal naturaleza que afecte el buen nombre y refleje descrédito al Departamento de Corrección. Para un primer infractor, se provee la medida más severa de la destitución.

Más importante aún, el Artículo X(G)(1) del referido manual tipifica como conducta prohibida el haber sido convicto de delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral o infracción de sus deberes oficiales. Para un primer infractor, se provee para la sanción más severa de la destitución.

Apéndice, págs. 45-47.

A base de este mismo análisis, la CIPA resolvió en su resolución que la condena **más allá de duda razonable** del señor Millán, por exposiciones obscenas en una vía pública, conducta que ofendió a una dama que no lo conocía y a quien él premeditadamente le hizo un acercamiento inmoral, era más que suficiente para probar los hechos y todas las faltas imputadas. Según la CIPA, no había duda de que el apelante desplegó una conducta depravada, inmoral, socialmente impermisible y lesiva al buen nombre del Departamento de Corrección. Concluyó que la exposición obscena suponía la comisión de actos impúdicos, es decir, sin pudor, depravados, que en el presente caso **denotaban una mayor sordidez** por tratarse la víctima de una dama que cándidamente respondió a un llamado de ayuda de un ciudadano, pensando que solo le haría una pregunta, para entonces toparse con la bochornosa escena del recurrente mostrando su miembro viril en la vía pública. La CIPA destacó que bastaba con examinar los elementos del

referido delito para concluir que el recurrente no poseía la moral, la capacidad, las destrezas y las aptitudes para ser un guardia correccional. (Énfasis nuestro.)

La CIPA concluyó que la conducta del señor Millán deshonró a la Administración de Corrección y traicionó la confianza que el pueblo de Puerto Rico tiene en los miembros de los cuerpos de seguridad y orden, por lo que el recurrente no merecía regresar a su puesto de trabajo. Dictaminó que, para un individuo de tan baja categoría moral, no había espacio en esa agencia ni en ninguna otra dependencia del Gobierno de Puerto Rico.

La CIPA también expresó en su resolución que el hecho de que el delito por el que fue condenado el señor Millán esté clasificado como menos grave para efectos del procedimiento criminal y que se le haya otorgado el privilegio de sentencia suspendida, no es atenuante en el proceso disciplinario. Destacó que esos procesos son distintos y tienen diferentes propósitos. Así, el proceso criminal persigue encausar al autor del delito para que pague su falta mientras que el proceso administrativo tiene como propósito proteger a la sociedad de funcionarios que no estén aptos para desempeñar sus funciones.

Por estos fundamentos, la CIPA denegó la apelación del señor Millán, lo que avaló la destitución impuesta como medida disciplinaria.

III

En lo que a este foro revisor compete, la controversia en este caso se reduce a determinar si existe o no evidencia sustancial en el expediente administrativo para sostener las conclusiones de derecho de la CIPA, con su consecuente decisión de denegar la apelación del señor Millán.

En este caso, el señor Millán fue objeto de un procedimiento disciplinario como consecuencia de la presentación de una denuncia criminal en su contra. El recurrente fue llevado ante un magistrado, quien determinó causa probable para arresto por el delito de exposiciones

obscenas. La agencia le formuló y notificó cargos administrativos por escrito al señor Millán y se le apercibió de su derecho a una vista informal. Conforme a la reglamentación aplicable, realizada la investigación de rigor, se le suspendió sumariamente de su cargo y se le informó de la intención de destituirle. Tras la celebración de la vista informal, se le impuso finalmente la sanción disciplinaria de la destitución.

Según la reglamentación de personal del Departamento de Corrección, el delito por el que fue acusado y luego condenado el señor Millán implica depravación moral, se considera perjudicial a los intereses de esa agencia y afecta su imagen. A su vez, cabe destacar que el señor Millán ocupaba un puesto de oficial correccional en una institución de menores, por lo que podía colegirse el potencial de peligro de seguridad que retenerlo en funciones supondría para el personal de la agencia, pero principalmente, para la población correccional bajo su custodia.

En este caso, la aplicación de la medida disciplinaria de la destitución estuvo justificada. Nótese que la reglamentación provee para que, en casos de actos que impliquen depravación moral, la autoridad nominadora pueda optar por la sanción de la destitución, incluso en instancias de primeros infractores. Se puede omitir en estos casos la aplicación progresiva de otras medidas menos severas. Tal proceder está justificado por la naturaleza y la gravedad de la conducta incurrida por el empleado e imputada en la querrela.

Adviértase, además, que consideraciones de política pública justifican la medida disciplinaria impuesta al recurrente, al ser el Departamento de Corrección una agencia de seguridad. Las funciones del señor Millán como custodio de menores de edad, obligaba a la autoridad nominadora a tomar medidas correctivas y disciplinarias que protegieran a esa población. Como persona acusada y sentenciada por un delito de carácter sexual que implica depravación moral, no podía el

señor Millán permanecer en ese puesto. La medida disciplinaria impuesta fue razonable y proporcional a la conducta imputada.

Resolvemos que no erró la CIPA al declarar no ha lugar la apelación del señor Millán. La decisión final de la CIPA es razonable y se sostiene en la evidencia sustancial que obra en el expediente.

IV

Por los fundamentos expresados, se confirma la resolución recurrida.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones