

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL I

ASOCIACIÓN DE  
MAESTROS DE PUERTO  
RICO – LOCAL SINDICAL

Recurrente

v.

DEPARTAMENTO DE  
EDUCACIÓN, COMISIÓN  
APELATIVA DEL  
SERVICIO PÚBLICO

Recurrida

KLCE20200246

*Certiorari*  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala de  
San Juan

Civil núm.:  
SJ2019CV04669  
(906)

Sobre:  
Impugnación o  
Confirmación de  
Laudo

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Pagán Ocasio.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de septiembre de 2020.

En conexión con el despido de un maestro de matemáticas del distrito escolar de Camuy, el Tribunal de Primera Instancia (el “TPI”) confirmó un laudo de arbitraje, mediante el cual se determinó que la destitución decretada contra el maestro estuvo justificada, pero modificó el mismo a los efectos de eliminar la restitución, concedida en el laudo, de los sueldos dejados de percibir luego de la destitución y hasta la fecha de la vista de arbitraje. Como explicaremos en mayor detalle a continuación, concluimos que actuó correctamente el TPI al emitir su determinación.

I.

El Sr. David Hernández Medina (el “Maestro” o “Empleado”) laboraba para el Departamento de Educación y ocupaba el puesto de maestro de matemáticas en la escuela Pablo Ávila González del distrito escolar de Camuy (la “Escuela”).

El 17 de agosto de 2016, el Departamento de Educación (el “DE”) le envió al Sr. Hernández una carta de intención de

formulación de cargos (la “Carta de Intención”), mediante correo certificado, a la dirección que obraba en el expediente de personal del Maestro (Calle Estrella #61, Camuy, PR 00617).

Dicha comunicación obedeció a que, a finales de septiembre de 2015, tres estudiantes de octavo grado (D.C.R., N.N.S. y G.N.R.R.) se quejaron ante la directora de la Escuela de una conducta impropia de índole sexual del Maestro hacia ellas. Los padres de las menores recurrieron al tribunal para solicitar órdenes de protección, en representación de sus hijas, y el 4 de noviembre de 2015, el tribunal expidió las órdenes de protección solicitadas en contra del Maestro. Por estos hechos, el Maestro fue removido de la Escuela y fue enviado al Distrito Escolar de Camuy.

También la carta le señaló al Empleado que, el 21 de marzo de 2016, se le había denunciado por violación al Artículo 133A del Código Penal (2012), habiéndose determinado causa probable para su arresto. Dicha denuncia le imputó lo siguiente:

El referido imputado, David Hernández Medina, allá en o para el día 20 de marzo de 2016, y en Camuy, Puerto Rico, que forma parte de la jurisdicción del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Arecibo, ilegal, voluntaria y criminalmente, sin intentar consumar el delito de agresión (Art. 130 del Código Penal), sometió a N.M.S., menor de 11 años de edad, a propósito, con conocimiento o temerariamente, a un acto que tendió a despertar, excitar o satisfacer la pasión o deseos sexuales del acusado, siendo la víctima menor de dieciséis (16) años de edad. Consistente en que el aquí imputado pasó su mano por el muslo de la menor y le agarró una nalga.<sup>1</sup>

Además, se le imputó al Maestro haber incurrido en un patrón de ausencias y tardanzas crónicas desde el 2014 al 2016. Específicamente, desde el 11 de enero de 2016, el Maestro no se

---

<sup>1</sup> El 19 de julio 2016 se llevó a cabo una vista sobre lectura de acusación en el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Arecibo. Según surge de la *Minuta*, el Maestro informó al tribunal que su dirección era “Calle Estrella #61 en Camuy”. Además, **el Empleado hizo alegación de culpabilidad** y el tribunal lo declaró culpable y convicto por infracción al Artículo 59 de la Ley 246 (4 cargos). El 9 de septiembre de 2016, el Empleado fue condenado a 2 años de reclusión bajo sentencia suspendida a cumplirse de forma concurrente y el tribunal ordenó su reclusión por un término de 5 meses y 15 días. Véase, *Minuta* del 19 de julio de 2016 y *Sentencias Enmendadas Fraccionada o Mixta*, Apéndice L del recurso, págs. 303-312.

presentó a trabajar y no se comunicó con sus supervisores para excusarse por las ausencias.

Finalmente, la Carta de Intención apercibió al Empleado de su derecho a solicitar una vista administrativa informal dentro del término de 10 días, contados a partir del recibo de la notificación, para exponer su versión o mostrar causa por la cual no debía ser suspendido de empleo y sueldo o destituido de su puesto como maestro.

El 4 de mayo de 2018, el DE le envió una carta al Maestro a la misma dirección (Calle Estrella #61, Camuy, PR, 00617), mediante la cual le notificó la destitución de su puesto de maestro de matemáticas, efectivo al recibo de la comunicación. Ello por haberse determinado que el Empleado incurrió en infracciones a la Ley Núm. 149-1999, según enmendada, la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, el Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del 8 de septiembre de 2008 y su jurisprudencia interpretativa. Además, se le apercibió de su derecho a solicitar una vista ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (la "CASP") dentro del término de 30 días, a partir de su recibo.<sup>2</sup> Dicha carta fue recibida por el Maestro y la Asociación de Maestros de Puerto Rico-Local Sindical.

El 30 de mayo de 2018, la Asociación de Maestros de Puerto Rico-Local Sindical (la "Unión" o la "Recurrente"), en representación del Empleado, presentó *una Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios* ante la CASP.

El 18 de enero de 2019, se celebró la correspondiente vista de arbitraje ante la árbitra Jovani Vázquez Ocasio (la "Árbitra"). Al no mediar acuerdo de sumisión, las partes presentaron sus respectivos proyectos. La Unión expresó:

---

<sup>2</sup> Véase, *Carta de intención de formulación de cargos disciplinarios*, Apéndice E del recurso, págs. 84-104.

1. Que la Honorable Árbitero determine, a la luz del convenio colectivo y reglamentación aplicable, y de las normas de derecho sobre el Debido Proceso de Ley, si procede la revocación de la destitución impuesta al profesor David Hernández Medina, por razón de las siguientes violaciones al procedimiento disciplinario dispuesto en el Artículo XVI, Secciones 16.01 y 16.02.

2. Que la Honorable Árbitero determine que la destitución decretada violenta el Derecho Constitucional que le asiste al profesor David Hernández Medina, no habiendo este sido notificado con una intención de formulación de cargos previo a que se decretara tal destitución. Lo anterior, en violación además a lo resuelto en Lucas Marrero Caratini v. Enrique Rodríguez Rodríguez, 95 T.S.P.R. 40 y demás jurisprudencia aplicable.

3. Al no haberse cumplido con el requisito de notificación adecuada de la carta de intención de formulación de cargos solicitamos que se revoque la destitución en contra del peticionario y se ordene el pago de todos los salarios, haberes, beneficios marginales, emolumentos y otros, correspondientes al periodo que el peticionario ha estado destituido y se elimine la destitución de su expediente de personal.

4. Que el Laudo se emita conforme a derecho.<sup>3</sup>

Por su parte, el DE sometió la siguiente propuesta:

1. Se solicita a la Honorable Árbitero que determine, si la medida impuesta al Querellante estuvo justificada conforme al derecho aplicable a la controversia.
2. Si la medida disciplinaria estuvo justificada, se solicita que se desestime la querrela de epígrafe.
3. Que la determinación se haga conforme a derecho.<sup>4</sup>

La Árbitero determinó que “la sumisión precisa a resolver” era la siguiente:

Determinar acorde a los hechos, la prueba presentada, Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si la Destitución impuesta al Sr. Hernández Medina, estuvo o no justificada. De determinar que lo fue desestimar la solicitud de arbitraje. De determinar que no lo fue proveer el remedio adecuado.

<sup>3</sup> Véase, *Memorando de Derecho* de la Unión, Apéndice H, págs. 137-138.

<sup>4</sup> Véase, *Alegato de la Agencia*, Apéndice I del recurso, pág. 156.

Durante la vista, las partes presentaron prueba testimonial y documental en apoyo a sus contenciones. El DE presentó los testimonios de: 1) la Sra. Julieth Ordoñez, técnica de recursos humanos en el Sistema TAL de la agencia; 2) el estudiante Z.C.S. de 16 años, quien para la fecha de los hechos era estudiante del Empleado; 3) la Sra. Ana F. Arce Rosa, Directora Escolar; y 4) la Sra. Maribel Literas Batista, quien para el año escolar 2015-2016 fue ayudante especial del Distrito de Camuy. Por su parte, la Unión no presentó testigos.

Sometido el caso, el 10 de abril de 2019, la Árbitra emitió el correspondiente laudo de arbitraje (el “Laudo”), mediante el cual concluyó que estuvo justificado el despido impugnado. En cuanto a la notificación de la Carta de Intención, determinó que fue enviada, por correo certificado, “a la dirección que obraba en el expediente del [Empleado]” y que la misma fue devuelta “porque no fue recogida”. También determinó que el DE no demostró qué gestiones había realizado para ubicar al Empleado, más allá del envío de la Carta de Intención, la cual había sido devuelta por el correo. La Árbitra determinó que:

...la AGENCIA no le dio la oportunidad al QUERELLANTE de enterarse de los cargos en su contra, la descripción de la prueba que poseía y la oportunidad de ser escuchado. Por ende, en este caso se privó al QUERELLANTE de su puesto sin el debido proceso de ley al no notificarle adecuadamente. Sin embargo, el QUERELLANTE fue convicto de un delito grave del cual hizo alegación de culpabilidad por hechos en los que se involucró a tres de sus estudiantes y se probó que incurrió en abandono de servicio, por lo que fue despedido mediante justa causa. Por tal razón, determinamos que lo que procede en este caso es que la AGENCIA le pague al QUERELLANTE el salario dejado de devengar por éste desde la fecha del despido a la fecha en la que se celebró la vista conforme lo requiere el debido proceso de ley, es decir, cuando se celebró la vista de arbitraje.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Véase, *Laudo de Arbitraje* de 10 de abril de 2019, Apéndice LL del recurso, págs. 313-330.

Inconforme, el 10 de mayo de 2019, la Unión presentó la acción de referencia, con el fin de impugnar el Laudo. Arguyó, en síntesis, que el Laudo es contrario a derecho, pues decretó que la destitución del Sr. Hernández fue justificada, a pesar de que concluyó que se le privó de su puesto sin el debido proceso de ley, al no notificársele la Carta de Intención que inició el proceso disciplinario. Planteó, además, que el DE tampoco notificó a la Unión como requiere el convenio colectivo vigente entre las partes. La Unión presentó una Transcripción de la Prueba Oral Estipulada de la Vista de Arbitraje (la “TPOE”), así como un *Alegato Suplementario*.

Por su parte, el DE se opuso y, en términos generales, alegó que la destitución estuvo sustentada por la prueba presentada, y que no se violó el debido proceso de ley del Empleado porque posteriormente se realizó la vista de arbitraje con todas las garantías de un debido proceso. Sostuvo además que, al considerar el interés apremiante del Estado en proteger a los estudiantes menores de edad, la gravedad de la conducta del Maestro y los hechos del caso, el pago de salarios desde su destitución era improcedente en derecho.

El 5 de febrero de 2020, el TPI notificó una sentencia (la “Sentencia”) mediante la cual concurrió con la conclusión de la Árbitra en cuanto a que la destitución del Maestro fue justificada. A la vez, el TPI concluyó, luego de considerar la naturaleza de la conducta imputada en los cargos criminales, la determinación de causa probable para arresto emitida por el tribunal, la admisión de culpabilidad y la convicción del Maestro, y el patrón de ausentismo probado ante la CASP, que se había configurado una situación de excepción a las normas pautadas en *Torres Solano v. P.R.T.C., infra*, y *Cleveland Board of Education v. Loudermill, infra*. Por tanto, determinó que, al considerar el justo balance entre el interés del

empleado en la retención de su puesto, el interés gubernamental protegido y el riesgo mínimo de una determinación errónea, no se violó el debido proceso de ley del Empleado porque posteriormente se realizó una vista formal de arbitraje con todas las garantías. En consecuencia, el TPI modificó el Laudo a los efectos de eliminar la concesión de sueldo luego de la destitución y hasta la fecha de la vista de arbitraje.

Inconforme, el 5 de marzo, la Unión presentó el recurso de referencia, en el que formuló los siguientes señalamientos de error:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONFIRMAR EL LAUDO EMITIDO POR LA COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO (CASP) EN TORNO A QUE PROCEDÍA LA DESTITUCIÓN DEL PROFESOR DAVID HERNÁNDEZ MEDINA A PESAR DE QUE LA PROPIA CASP RECONOCIÓ QUE AL PETICIONARIO SE LE PRIVÓ DE SU DEBIDO PROCESO DE LEY AL NO NOTIFICÁRSELE LA CARTA DE INTENCIÓN DE FORMULACIÓN DE CARGOS Y VIOLENTARSE LOS TÉRMINOS DEL CONVENIO COLECTIVO QUE LE COBIJAN.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONFIRMAR A LA COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO EN SOSTENER LA DESTITUCIÓN DEL PETICIONARIO A PESAR DE EXISTIR UNA CRASA VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO DE LEY QUE LE PERTENECE, SEGÚN DISPONE EL PROPIO LAUDO DE ARBITRAJE.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL MODIFICAR EL LAUDO DE LA COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO A LOS EFECTOS DE DENEGAR LA RESTITUCIÓN DE LOS SUELDOS DEJADOS DE PERCIBIR DESDE QUE EL PETICIONARIO FUE DESTITUIDO, EMPLEANDO INCORRECTAMENTE EL DERECHO APLICABLE EN ESTE CASO.

El DE presentó su alegato en oposición. Prescindiendo de trámites ulteriores, de conformidad con lo autorizado por la Regla 7(B)(5) de nuestro Reglamento, resolvemos.

## II.

La negociación colectiva reviste un gran interés público por ser un medio eficaz y directo para promover la estabilidad y paz industrial. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR

118 (1963). Mediante el convenio colectivo, las partes pueden pactar que sus reclamos se canalicen mediante un proceso de arbitraje en vez de un procedimiento judicial. *Íd.*

Como el arbitraje es un proceso alternativo de carácter contractual, los tribunales debemos abstenernos de considerar controversias que las partes acordaron someter a arbitraje. Dicho de otro modo, aunque la intervención judicial no está totalmente vedada, ante un acuerdo de arbitraje, lo prudente es la abstención judicial. *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133, 141-142 (1994). Esta doctrina de autolimitación judicial y de deferencia hacia los laudos de arbitraje es consona con la clara política pública a favor del arbitraje como mecanismo apropiado para dilucidar las controversias obrero-patronales, por ser más ágil, menos técnico, más flexible y menos oneroso que los procesos judiciales. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011); *J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola*, 124 DPR 846, 849 (1989); *Ceferino Pérez*, 87 DPR a la pág. 127.

Ahora bien, esta norma de deferencia no es absoluta. Así, cuando las partes acuerden expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable, cualquiera de estas puede acudir ante el foro judicial para impugnar y revisar la corrección y validez de los méritos jurídicos del laudo emitido. Cuando el procedimiento de arbitraje es conforme a derecho, el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y el de Puerto Rico. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987). Por consiguiente, si un laudo de arbitraje fue emitido sin sujeción al derecho aplicable, la doctrina de autolimitación cede y el foro judicial queda autorizado a intervenir con dicha determinación. *J.R.T.*, *supra*; *U.I.L. de Ponce v. Dest.Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348,



352-353 (1985); *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 837 (1977).

En fin, los tribunales no debemos intervenir con un laudo a menos que el mismo sea producto de un patente error de derecho o esté viciado de nulidad. Una mera discrepancia de criterio (por ejemplo, en cuanto a la aplicación del derecho a los hechos) no justifica la intervención judicial, pues ello derrotaría los propósitos fundamentales del arbitraje. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604, 608-609 (1979). Así, la intervención judicial en una determinación arbitral es una muy restringida y limitada, pues se pretende evitar la sustitución del criterio de un foro arbitral por el criterio del tribunal revisor y destruir la finalidad que el arbitraje persigue. Véase, D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Colombia, Forum, 2000, pág. 468.

Por otro lado, en ausencia de una disposición expresa de que el laudo debe ser emitido conforme a derecho, tal decisión solo podrá ser impugnada si se demuestra la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión en resolver todas las cuestiones en controversia que se formularon o que la determinación resulte contraria a la política pública. *J.R.T.*, 119 DPR, a la pág. 67 (citas omitidas).

En cualquier caso, la parte que solicita la revocación o anulación de un laudo, por alguna de las instancias permitidas, deberá exponer las razones que den lugar a su pedido y aducir la prueba necesaria que sostenga su petición.

### III.

El Artículo II, Sección 7, de la Constitución de Puerto Rico prohíbe que cualquier persona sea privada de su libertad o propiedad sin un debido proceso de ley. Const. de P.R., Art. II, Sec. 7, LPRA, T. I. El concepto del debido proceso de ley se manifiesta

en dos vertientes distintas: la sustantiva y la procesal. La vertiente sustantiva, se refiere a la validez de las leyes que implementa el Estado en lo relativo a la protección de los derechos fundamentales de las personas. La procesal, se centra en garantizar procedimiento justo y equitativo ante acciones estatales que interfieran con intereses privados. *Garriga Villanueva v. Mun. de San Juan*, 176 DPR 182, 196 (2009).

Los empleados públicos de carrera tienen un interés propietario en sus plazas. *Domínguez Castro v. E.L.A. I*, 178 DPR 1, 35 (2010). Por tal razón, están cobijados por las garantías del debido proceso de ley, en su vertiente procesal, previo a ser destituidos o separados de su empleo. *Garriga Villanueva*, 176 DPR, a las págs. 196-197.

Como regla general, para cumplir con el debido proceso de ley se requiere, que previo a destituir a un empleado público: 1) se le notifique sobre los cargos administrativos en su contra; 2) se le notifique y describa la prueba con la que cuenta el patrono; y 3) que se celebre una **vista informal**, en la cual el empleado tenga la oportunidad de brindar su versión de los hechos. *Garriga Villanueva*, 176 DPR, a las págs. 196-197; *U. Ind. Emp. A.E.P. v. A.E.P.*, 146 DPR 611, 618 (1998); *Cleveland Board of Education v. Loudermill*, 470 U.S. 532 (1985). (Énfasis nuestro.)

Al evaluar si el empleado público tiene derecho a una vista informal previo a su despido, debe estudiarse: 1) los intereses afectados por la acción oficial; 2) el riesgo de que se tome una determinación errada que prive al empleado del interés protegido mediante el proceso utilizado y el valor probable de garantías adicionales o distintas; y 3) el interés gubernamental protegido en la acción sumaria, incluso de la función de que se trata y los cargos fiscales y administrativos que conllevaría el imponer otras garantías procesales. *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 DPR 499, 521-523 (1990).

En cuanto a la celebración de la vista informal, se ha expresado que su importancia está en que, mediante esta, podría evitarse que la agencia administrativa tome una determinación errónea, lo cual privaría al empleado de su sustento. *U. Ind. Emp. A.E.P.*, 146 DPR, a la pág. 618.

No obstante, en *Cleveland Board of Education, supra*, págs. 544-545, se estableció que no es necesaria la celebración de una vista previa al despido en todos los casos. En situaciones en las que el patrono percibe un peligro significativo si mantiene al empleado en su puesto, el curso a seguir es la suspensión del empleado con sueldo. *U. Ind. Emp. A.E.P.*, 146 DPR, a la pág. 618; *Torres Solano*, 127 DPR, a la pág. 524. Esta norma fue acogida en *Torres Solano, supra*, y reiterada en *Díaz Martínez v. Policía de P.R.*, 134 DPR 144 (1993). Esta excepción a la regla general en los casos de empleados públicos reconoce que ciertas circunstancias extraordinarias pueden requerir la intervención temporal del Estado con los intereses de una persona antes de poderle brindar una oportunidad de ser oído. *Díaz Martínez*, 134 DPR, a la pág. 151.

Luego, en *Quiles Rodríguez v. Supte. de la Policía*, 139 DPR 272, 278 (1995), se reiteró que los casos en los que la continuidad en el empleo crea una situación peligrosa para el Estado o los intereses protegidos por el gobierno, **se puede suspender sumariamente de empleo al empleado público**, sin la celebración de una vista previa, **siempre que continúe recibiendo el sueldo y se le ofrezca en un término razonable de tiempo una oportunidad de ser oído en una vista informal o en la vista formal en la que se adjudique la controversia**. Incluso se aclaró el remedio correspondiente:

Cónsono con lo anterior, establecimos que un policía — empleado de carrera de la uniformada— es privado de su propiedad sin el debido proceso de ley **cuando se le suspende sumariamente de sueldo sin darle antes la oportunidad de ser oído en una vista informal**,

celebrada dentro de un término razonable de tiempo. **Se ordenó el pago de los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha de la suspensión sumaria de sueldo hasta la fecha de la expulsión definitiva.** *Íd.*, a la pág. 278. (Énfasis nuestro).

Es decir, la norma previamente establecida en *Torres Solano, supra*, para el despido final del empleado se amplió. Ahora, toda suspensión de empleo o sueldo, aunque sea temporal, requiere la celebración de la vista informal previa, para permitir al empleado presentar sus argumentos en contra de la medida disciplinaria antes de su implantación. *Quiles Rodríguez*, 139 DPR, a la pág. 279. Si los actos imputados justifican una suspensión sumaria, esta solo puede darse sin vista respecto al empleo; nunca respecto al sueldo. *Díaz Martínez*, 134 DPR, a la pág. 151.

#### IV.

Concluimos que, contrario a lo planteado por el Empleado, no hubo aquí una violación a su debido proceso de ley. En primer lugar, el DE notificó la Carta de Intención a la dirección que constaba en el récord del Empleado, quien ha admitido que esa es su dirección correcta. Si bien la carta fue devuelta por el correo al DE, ello ocurrió a raíz de que el Empleado no la reclamó.

En segundo lugar, hubiese sido escaso, por no decir nulo, el valor de una vista informal previa a la destitución en este caso. Ello pues la misma no hubiese contribuido a evitar tomar una decisión errónea. Adviértase que, al enviarse la Carta de Intención (y, por supuesto, también cuando ocurrió luego la destitución), ya el Empleado se había declarado culpable por los hechos que motivaron su eventual destitución. Tampoco el Empleado ha planteado que hubiese podido aportar prueba alguna, en la etapa de vista informal, que hubiese concebiblemente alterado la decisión del DE de proceder luego con la destitución.

En tercer lugar, aquí el Empleado tuvo la oportunidad de impugnar la corrección de su destitución por la vía de una vista

formal de arbitraje. En la vista formal celebrada ante la Árbitra, ambas partes tuvieron oportunidad de presentar evidencia y testigos para establecer su caso. Por tanto, dicha vista tuvo el efecto de brindar al Empleado un adecuado debido de ley, en las circunstancias de este caso.

Adviértase que, en circunstancias de emergencias, en las cuales existe un interés apremiante del Estado, el debido proceso de ley se cumple concediendo al empleado una vista formal posterior al despido. *Torres Solano, supra; Cleveland Board of Education, supra.* Aquí, la prueba presentada en la vista formal demostró que los cargos contra el Empleado se relacionaban con su conducta inmoral de índole sexual contra tres estudiantes menores de edad (12, 13 y 14 años); que se emitieron tres órdenes de protección contra el Maestro por dicha conducta; y que el Empleado se declaró culpable de varios cargos penales relacionados precisamente con la conducta por la cual se le despidió. Las actuaciones del Empleado fueron de tal gravedad que representaban un riesgo para la seguridad de los estudiantes y la comunidad escolar. Además, constituyeron infracciones a la Ley Núm. 149-1999, según enmendada, la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, el Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del 8 de septiembre de 2008 y su jurisprudencia interpretativa.

Por lo tanto, concluimos que la destitución del Maestro, precedida por la Carta de Intención (enviada a la dirección correcta) advirtiéndole de su derecho a solicitar una vista informal, y seguida de una vista formal de arbitraje, en circunstancias en que la destitución sucede luego del Empleado haberse declarado culpable de conducta que claramente amerita su destitución, no constituyó una violación al debido proceso de ley del Maestro.

De hecho, el propio convenio colectivo aplicable reconoce, en su Artículo XVI sobre Procedimientos Disciplinarios, Sección 16.02, que:

Todo miembro de la Unidad Apropriadada tendrá diez (10) días a partir de la fecha de recibo de la carta de intención de los cargos, para solicitar la celebración de una vista administrativa informal. La vista podrá ser solicitada por la Unión o el miembro de la Unidad Apropriadada mediante carta certificada o a la mano con acuse de recibo.

1. [...]

8. Será causa para la suspensión de empleo, pero no de sueldo (suspensión sumaria), previo a la vista administrativa informal aquellos casos en que el miembro de la Unidad Apropriadada haga mal uso de fondos públicos o por motivos razonables de que existe una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, seguridad, propiedad o moral de los estudiantes, empleados y de la ciudadanía en general, o de destrucción severa de la propiedad del Departamento. Se le podrá aplicar esta medida, la cual se hará constar en el expediente de personal.

9. En caso de suspensión sumarias, mientras se investigan las alegaciones, el miembro de la Unidad Apropriadada estará suspendido de empleo, pero no de sueldo.

10. El Departamento incorpora en este Convenio Colectivo la filosofía de aplicar medidas disciplinarias progresivas y por justa causa de acuerdo a los hechos de caso a caso y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al miembro de la Unidad Apropriadada. **Constituirán causa de destitución, suspensión de empleo y sueldo, amonestación o reprimenda, entre otras, las siguientes faltas:**

a. [...]

**g. convicciones por un tribunal de justicia por cualquier delito grave o menos grave que implique depravación moral;**

h. [...]

**i. Observancia de una conducta desordenada, incorrecta o lesiva al buen nombre del sistema de educación pública de Puerto Rico.**

[...]

**p. No cumplir con los siguientes deberes y obligaciones:**

1. Asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.

**2. Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.**

3. [...]

4. [...]

5. [...]

[...] (Énfasis nuestro).

Por supuesto, al no haber ocurrido violación alguna al debido proceso del Empleado, tampoco erró el TPI al modificar el Laudo a los fines de eliminar la concesión de salarios correspondientes al tiempo transcurrido entre la destitución del Empleado y la vista de arbitraje.

V.

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto solicitado y se confirma la *Sentencia* recurrida.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones