

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MIGUEL A. PABÓN
VEGA

Recurrida

v.

MUNICIPIO DE SAN
JUAN

Recurrente

KLRA202000444

Revisión Administrativa
procedente de la
Comisión Apelativa del
Servicio Público

Caso Número: 2011-
12-1028

Sobre: Destitución

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Grana Martínez y el Juez Ronda Del Toro¹

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de agosto de 2021.

El Municipio de San Juan solicita la revisión administrativa de la Resolución emitida por la Comisión Apelativa de Servicio Público [en adelante "CASP"]. Mediante referida determinación la agencia concluyó que el Municipio de San Juan destituyó de su empleo al Sr. Miguel A. Pabón Vega sin observar las garantías del debido proceso de ley.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, *Confirmamos* la resolución recurrida.

I.

Por hechos ocurridos el 9 de septiembre de 2011², el 28 de septiembre de 2011 el Municipio de San Juan le cursó una misiva

¹ Mediante la Orden TA-2020-167 del 16 de diciembre de 2020, se designó al Hon. Eric Ronda Del Toro, en sustitución de la Hon. Maritere Brignoni Mártir.

² El 14 de septiembre de 2011 el señor Rafael R. Méndez Quiñones, Jonathan Ramírez López y Richard Álvarez Reyes suscribieron declaraciones juradas, sobre su versión de los hechos ocurridos. El 29 de septiembre de 2011 José De Miranda Aquino también suscribió una declaración jurada sobre lo ocurrido.

a Miguel A. Pabón Vega (en adelante, "Pabón Vega" o recurrido) con la intención de destituirlo de su puesto de Operador de Equipo Pesado que ocupaba en la Oficina de Empresas Municipales. En la carta, se le imputó que, luego de recibir instrucciones de que regresara y culminara los trabajos que tenía asignados, el recurrido le expresó al señor Rafael Méndez Quiñones que "no iba a regresar al área de trabajo porque se le haría tarde y cogería tapón, que le dijera al pendejo ese de De Miranda que no iba a regresar y que se lo dijera así mismo, y que si no se atrevía, que él tenía un machete para el señor Miranda y para ti también para que aprendieras a decir las cosas a De Miranda". Por creer que Pabón Vega constituía un peligro para la seguridad y vida de su supervisor inmediato, Sr. Rafael Méndez Quiñones y del Director de la Oficina de Empresas Municipales, Sr. José De Miranda Aquino, se le atribuyó incurrir en conducta prohibida del Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias del Municipio de San Juan ["Reglamento de Conducta"]. Como consecuencia, en virtud de las disposiciones del Artículo 4.12 del Reglamento de Conducta, como medida preliminar, se le suspendió sumariamente de su empleo, sin afectar su sueldo. En la carta también se le informó que,

"previo a tomar una determinación administrativa con relación a la conducta imputada, le notifico que usted deberá comparecer el 5 de octubre de 2011 a las 9:00 AM, ante el Oficial Examinador, Lcdo. Luis Del Valle y exponer las razones, si alguna, para no destituirlo de su puesto de Operador de equipo Pesado".

Además, se le avisó que en la vista tendrá la oportunidad de ser escuchado, presentar su versión de los hechos, argumentos y defensas que entienda pertinente y exponer las razones, si alguna, para no disciplinarlo administrativamente por la conducta incurrida y que podía comparecer representado por

abogado, si así lo quería. Asimismo, se le instruyó que, si no comparecía a la fecha a la cual se le citó, se entenderá que renuncia al derecho de ser escuchado y, por consiguiente, se procederá con la destitución del puesto.

Según pautado, el 5 de octubre de 2011 se celebró una vista administrativa informal. Al comienzo de la audiencia, Pabón Vega presentó una Moción de Desestimación. En síntesis, argumentó que, en la carta de intención del 28 de septiembre de 2011, se le citó a la vista administrativa, siete días después de la carta de formulación de cargos. Sostuvo que dicha notificación era contraria al Artículo 3.06 (c) del Reglamento de Conducta. Este requiere que toda intención de aplicar una medida disciplinaria contenga una advertencia sobre el derecho a solicitar una vista administrativa informal dentro del término de quince (15) días contados desde el recibo de la notificación. Señaló que la carta tampoco le advirtió de su derecho a solicitar una suspensión, a pesar de que el reglamento lo contemplaba. Señaló que su abogada no podía asistir a la vista en la fecha señalada, por lo que solicitó por escrito el reseñalamiento, pero dicha petición fue denegada. A su vez, consideró impropio que la persona que firmó la carta de intención de la medida disciplinaria fue la misma que denegó la solicitud de suspensión de vista. Por ello, solicitó la desestimación del proceso disciplinario o que se le ordenara al Municipio cumplir con el procedimiento establecido en el Reglamento de Personal.

El Oficial Examinador denegó la moción de Pabón Vega por entender que los quince días que menciona el Artículo 3.06 (c) no aplicaban, sino el Artículo 4.12, el cual rige la suspensión sumaria del proceso. Se celebró la vista y el 31 de octubre de 2011 el Oficial Examinador rindió un informe en el que indicó

que Pabón Rivera no expuso su versión de los hechos que se le imputaban, por lo que, recomendó la destitución de su puesto.

A tenor con la recomendación, el 7 de noviembre de 2011 el Municipio de San Juan destituyó a Pabón Vega su puesto de Operador de Equipo Pesado con el Municipio por violación a las normas de conducta número 1(a), 6, 7 y 49³ del Reglamento de Conducta.

Inconforme con esa determinación, el 15 de diciembre de 2011, Pabón Vega presentó un escrito de apelación ante la CASP. Luego de varios trámites procesales, el 22 de agosto de 2018 se llevó a cabo la vista en su fondo. Previo a atender los méritos, la Comisionada evaluó si la acción tomada por el Municipio cumplió con los requisitos para la celebración de la vista informal, de conformidad con los términos de tiempo establecidos en los reglamentos aplicables; y si los términos de la carta de notificación de cargos disciplinarios cumplían con todos los requisitos y garantías establecidos en los reglamentos aplicables.

La Comisionada recopiló como hechos estipulados los siguientes:

3. El 28 de septiembre de 2011 el Municipio de San Juan le notificó al apelante una carta de formulación de cargos.

4. En la carta de formulación de cargos del 28 de septiembre de 2011 se citó al apelante a una vista administrativa informal que se llevaría a cabo el 5 de octubre de 2011.

³ Aludió que la normas de conductas transgredidas eran las siguientes:
Número 1 (a): "Realizar el trabajo en forma negligente o descuidada, conforme a los deberes y responsabilidades del empleado o funcionario.
Número 6: "Comunicarse verbalmente o por escrito de forma grosera y/o irrespetuosa o usar lenguaje ofensivo, amenazante o indecoroso en el trabajo".
Número 7: "Portar, hacer uso de un arma, objeto punzante y mano de explosivos en las dependencias del Municipio de San Juan excepción de la Guardia Municipal".
Número 49: "Poner en peligro la vida y seguridad de otros empleados o personas de forma negligente o deliberada".

5. El 5 de octubre de 2011 se celebró la vista administrativa informal ante el oficial examinador, Lcdo. Luis Del Valle.

6. El 31 de octubre de 2011, el oficial examinador rindió el Informe y Recomendación en cuanto al presente caso, recomendando la destitución del apelante.

7. Mediante carta del 7 de noviembre de 2011, el Municipio determinó destituir al apelante.

A su vez, la Comisionada decretó como hechos probados que:

1. La representante legal del apelante en la vista administrativa, Lcda. Blanca Bonhomme Meléndez, remitió una carta solicitando posposición de la vista informal por compromisos previos.
2. La solicitud fue denegada.
3. El apelante compareció representado por el Lcdo. Carlos Quirós Méndez.

Atendida la controversia y evaluado el derecho aplicable, la Comisionada Asociada recomendó declarar *ha lugar* la apelación, y ordenar la restitución del apelante en el puesto que ocupaba.

Para ello razonó lo siguiente:

“el Reglamento de Conducta estableció un término de 15 días para que el empleado contra quien se pretende imponer una medida disciplinaria consistente de una suspensión de empleo y sueldo o de una destitución pueda solicitar la celebración de la vista informal ante el Municipio. Una vez aprobados los reglamentos, el Municipio venía obligado a cumplir con lo allí dispuesto. Sin embargo, este último, optó por no cumplir con dicho término y conceder un término menor, de 7 días, para la celebración de la vista. De esta forma, limitó la oportunidad de ser escuchado que le asiste al apelante, máxime cuando, su representante legal solicitó transferencia de vista y le fue negada, por lo que el apelante tuvo que comparecer con otro abogado que no estaba familiarizado con su caso.”

Al arribar a esta determinación, la Comisionada entendió que era innecesario aquilatar la prueba presentada sobre los hechos que dieron base a la apelación. Consecuentemente, recomendó la restitución del apelante en el puesto que ocupaba,

eliminar toda referencia al presente caso de su expediente de personal y que se paguen todos los emolumentos dejados de percibir, toda vez que la parte apelada no cumplió con los requisitos reglamentarios relacionados a la vista informal. Si el panel no acogiera su recomendación, indicó estar lista para preparar el informe sobre los méritos del caso.

El 18 de octubre de 2019, la Comisión adoptó el Informe de la Comisionada Asociada y declaró *Ha Lugar* la apelación. Inconforme con la decisión, el Municipio solicitó reconsideración. Esta fue denegada el 10 de diciembre de 2019. La resolución de la Comisión fue notificada nuevamente el 6 de octubre de 2020.⁴

Aun en desacuerdo, el 5 de noviembre de 2020 el Municipio acudió ante nos arguyendo que incidió la Comisión al:

PRIMERO: AL DECLARAR HA LUGAR LA APELACIÓN PRESENTADA POR EL SEÑOR MIGUEL PABÓN VEGA Y DETERMINAR QUE EL MUNICIPIO DE SAN JUAN NO CUMPLIÓ CON LOS REQUISITOS REGLAMENTARIOS RELACIONADOS A LA VISTA INFORMAL.

SEGUNDO: AL NO CONSIDERAR LOS MÉRITOS DEL RECURSO Y POR ENDE, NO CONFIRMAR QUE PROCEDÍA LA DESTITUCIÓN DEL SEÑOR MIGUEL PABÓN VEGA.

Pabón Vega presentó su alegato en oposición. Con el beneficio de ambas comparecencias y el expediente, procedemos a evaluar.

II.

a.

En nuestra Constitución, como en la Constitución federal, se reconoce el derecho fundamental al debido proceso de ley. Const. EE. UU., Emdas. V y XIV LPRA, Tomo 1; Const. P.R. Art. II, Sec. 7; González Segarra et al. v. C.F.S.E., 188 DPR 252

⁴ En Sentencia emitida el 28 de febrero de 2020, por este Tribunal de Apelaciones, en la causa KLRA202000011, el panel que atendió el asunto ordenó que se notificara nuevamente la Resolución que revisamos.

(2013); Domínguez Castro et al. v. E.L.A. I, 178 DPR 1, 35 (2010). En su concepción abarcadora y su vertiente procesal, que es la que nos ocupa, el debido proceso de ley se refiere al “derecho de toda persona a tener un proceso justo y con todas las garantías que ofrece la ley, tanto en el ámbito judicial como en el administrativo”. Aut. Puertos v. HEO, 186 DPR 417, 428 (2012); Marrero Caratini v. Rodríguez Rodríguez, 138 DPR 215, 220 (1995). La exigencia del debido proceso de ley en medio de un proceso adjudicativo controlado por el Estado se inserta en la médula del procedimiento en sí, independientemente de los participantes. Esto, por razón de que el valor jurídico a proteger es el derecho de una persona a la transparencia del proceso y el concepto de justicia inherente a sí. Aut. Puertos v. HEO, supra, pág. 445. Así, pues, se le impone al Estado la obligación de garantizar que la interferencia con los intereses de libertad y propiedad del individuo se haga a través de un procedimiento que sea justo y equitativo. Alvarez v. Arias, 156 DPR 352, 364 (2002).

La naturaleza informal o sumaria de un proceso adjudicativo no puede ser un obstáculo para que se le garanticen a las partes afectadas el mínimo irreductible de garantías procesales reconocidas como justas y equitativas. Torres Santiago v. Depto. Justicia, 181 DPR 969, 994 (2011).

Especialmente, hay que concederle a la parte afectada una notificación adecuada, la oportunidad de confrontarse con la prueba de la otra parte, la de presentar la suya propia, la de reconsiderar la determinación administrativa y la de revisar judicialmente dicha determinación. Torres Santiago v. Depto. Justicia, supra; Véanse, Almonte et al. v. Brito, 156 DPR 475,

482 (2002); López Vives v. Policía de P.R., 118 DPR 219, 231 (1987).

A su vez, es un principio reiterado de Derecho Administrativo que cuando una agencia administrativa promulga un reglamento, por imperativo del debido proceso de ley, está obligada a seguirlo y no queda a su arbitrio reconocer o no los derechos que se establecen en el mismo. García Cabán v. U.P.R., 120 DPR 167, 175 (1987); Díaz Llovet v. Gobernador, 112 DPR 747, 757 (1983). La ciudadanía en general, como la propia agencia que lo adoptó, están obligados por este y tiene la responsabilidad de aplicarlo celosamente. Véase, Ayala Hernández v. Junta de Directores, 190 DPR 547, 568 (2014). Ello, pues, es norma reiterada que el Estado viene obligado "a observar estrictamente las reglas que promulgue". Rivera Padilla et al v. OAT, 189 DPR 315, 343 (2013); T-JAC, Inc. v. Caguas Centrum Limited, 148 DPR 70, 81 (1999). No queda al arbitrio de la agencia administrativa reconocer o no los derechos contenidos en los reglamentos que administran. Torres v. Junta Ingenieros, 161 DPR 696, 712 (2004).

b.

La entonces vigente Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico, Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, 21 LPRA secc. 4001, et seq.⁵ autorizaba a los municipios a establecer las medidas disciplinarias necesarias para salvaguardar el buen orden y la sana administración pública. En atención a dicha facultad, el Artículo 11.012 del estatuto disponía lo siguiente:

Quando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas, la autoridad nominadora municipal impondrá la acción disciplinaria que

⁵ La Ley de Municipios fue derogada por el Código de Municipios, Ley 107-2020, pero era la legislación aplicable al momento de los hechos pertinentes a la controversia que atendemos.

corresponda. Entre otras medidas se podrán considerar la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo, y las destituciones.

(a) Se podrá destituir o suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado, por justa causa, y previa formulación de cargos por escrito y **advertencia de su derecho a una vista informal**. En aquellos casos en que la conducta del empleado consista del uso ilegal de fondos públicos o cuando exista base razonable para creer que éste constituye un peligro real para la salud, vida o moral de los empleados o del pueblo en general, se le podrá suspender de empleo en forma sumaria y luego de una vista informal en que se le informe de la acción a tomarse y se le dé oportunidad de expresarse.

(b) La formulación de cargos le será notificada al empleado con una relación de los hechos que sostienen la acción disciplinaria y de las leyes, ordenanzas, reglas o normas que han sido violadas por el empleado. **Se le informará de su derecho a una vista administrativa informal para explicar su versión de los hechos.** (Énfasis nuestro).

21 LPRA sec. 4562

Conforme a la facultad delegada en Ley, el Municipio de San Juan promulgó varios reglamentos, entre ellos, el Reglamento para la Tramitación de los Procedimientos de Formulación de Cargos y de Vistas Administrativas Informales de los Empleados del Servicio de Carrera y Transitorios del Municipio de San Juan⁶. (en adelante, "Reglamento de Vistas").

El Artículo 3.03 (m) del aludido reglamento, supra, define la **suspensión sumaria** como la "Separación temporera del servicio a un empleado previo a la vista administrativa informal cuando su conducta consista en el uso ilegal de fondos públicos o cuando exista base razonable para creer que éste constituye un peligro para la salud, vida o moral de los empleados o del pueblo en general." A su vez, el inciso (c) define la **destitución** como, "Separación total, absoluta y definitiva del servicio impuesta a

⁶ Según obra en el Capítulo III, del *Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan*, Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-02, enmendada por la Ordenanza Núm. 30, Serie 2006-2007, que contiene la compilación de toda la legislación municipal sobre los asuntos de personal.

un empleado por justa causa y como medida disciplinaria, previa formulación de cargos firmada por la Autoridad Nominadora.”

En estos casos, el Artículo 3.06 del Reglamento, supra, para la Tramitación de los Procedimientos de Formulación de Cargos, provee el trámite para la vista administrativa, a saber:

Solicitud y Notificación de Vista Administrativa

a. Todo empleado a quien se le notifique la intención de destituirlo, cesantearlo o la intención de suspenderlo de empleo y sueldo, tendrá derecho a una vista administrativa informal de formulación de cargos ante un Oficial Examinador para presentar su versión de los hechos, argumentos y defensas que entienda pertinentes. La vista administrativa informal deberá ser solicitada mediante comunicación escrita dirigida al Director de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, dentro del término de quince (15) días contados a partir del recibo de la notificación de la autoridad nominadora o su representante autorizado.

b. La notificación de intención de medida disciplinaria será diligenciada por conducto del supervisor del empleado entregando la misma mediante hoja de trámite en la cual certificará la fecha y hora de la entrega, o mediante correo certificado con acuse de recibo a la última dirección conocida del empleado.

c. La notificación de intención de medida disciplinaria, contendrá una narración detallada de los hechos imputados, citación de los artículos de ley, reglamentos y normas infringidos, la medida disciplinaria que se pretende imponer, **y una advertencia sobre el derecho a solicitar una vista administrativa informal dentro del término de quince (15) días contados a partir del recibo de la notificación de la autoridad nominadora o su representante autorizado.**

d. En situaciones extraordinarias o cuando medie justa causa, en la que el empleado no puede comparecer en la fecha que fuere citado, lo notificará al Director (a) de la Oficina con cinco (5) días calendario de antelación de la fecha en que se efectuará la vista. A los fines de determinar si la solicitud de transferencia de vista fue radicada dentro de los términos provistos en este Reglamento, se atenderá únicamente a la fecha en que la misma fue sellada como recibida por el Director (a) o la persona en quien éste delegue para recibir documentos.

e. El (la) Director (a) evaluará las méritos de las peticiones de transferencia de vista administrativa informal y notificará al empleado la nueva fecha de citación, si así se determinara.

A su vez, el Municipio de San Juan adoptó el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias del Municipio de San Juan⁷. El Artículo 4.06 A (3) del Reglamento de Conducta, define la suspensión sumaria como,

la separación temporera de empleo como medida preventiva, pero no de sueldo, impuesta a un empleado o funcionario. La misma es impuesta cuando la conducta de un funcionario o empleado pueda implicar el uso ilegal de fondos públicos o exista base razonable para creer que éste constituye un peligro real para la salud, seguridad, vida o moral de los empleados o del público en general. La Suspensión Sumaria debe imponerse por un término razonable de tiempo, **en lo que se efectúan los procedimientos de rigor y se toma una determinación final respecto al empleado o funcionario.**

Cónsono a lo anterior, el Artículo 4.12 del Reglamento, supra, de Conducta establece el procedimiento para la suspensión sumaria, a saber:

La suspensión de empleo, pero no de sueldo, en forma sumaria, es una medida preventiva, impuesta a un empleado o funcionario cuando:

A. La conducta pueda implicar el uso ilegal de fondos públicos.

B. Surge base razonable para creer que éste constituye un peligro para la salud, seguridad, vida o moral de los empleados o del público en general.

El Director de la Unidad Administrativa donde labora el empleado deberá referir la solicitud de suspensión sumaria, ante la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Dicha Oficina evaluará la solicitud sometida y determinará la acción a seguir.

La suspensión sumaria debe imponerse por un término razonable de tiempo, **en lo que se**

⁷ Capítulo IV, del *Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan*.

efectúan los procedimientos de formulación de cargos disciplinarios administrativos de rigor y se toma una determinación final respecto al empleado o funcionario.

En los casos donde la conducta imputada constituya apropiación o uso indebido de fondos o propiedad pública, se remitirá dicho asunto ante la Oficina de Auditoría Interna. Dicha Oficina deberá preparar un informe con los hallazgos correspondientes en un término de cinco (5) días el cual será referido ante la atención de la Autoridad Nominadora.

El procedimiento para la formulación de cargos, según el Artículo 4.08 del Reglamento de Conducta es el siguiente:

2. La formulación de cargos, conforme al Artículo 11.012 de la Ley de Municipios Autónomos, se hace por escrito y debe incluir lo siguiente:

a. Relación de hechos que justifican la medida disciplinaria.

b. La disposición de ley, ordenanza, reglamento, órdenes o normas ejecutivas o administrativas que han sido violadas por el funcionario o empleado.

c. Informa en qué consiste la medida disciplinaria que se pretende imponer en la formulación de cargos.

d. Informa el derecho a solicitar una vista administrativa informal dentro del término de quince (15) días contados a partir del recibo de la notificación de la autoridad nominadora o su representante autorizado.

e. [...]

f. Además, deberá indicar que si el empleado no solicita la vista dentro del término de quince (15) días establecido, se procederá a imponer la medida disciplinaria notificada. (énfasis nuestro).

C.

En nuestro ordenamiento jurídico es norma firmemente establecida que los tribunales apelativos han de conceder gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos.

Oficina del Comisionado de Seguros de Puerto Rico v. Point Guard Insurance Company, Inc., 205 DPR ___ (2020), 2020 TSPR

149, res. 4 de diciembre de 2020; Asoc. FCIAS v. Caribe Specialty II, 179 DPR 923, 940 (2010); Martínez Segarra v. Rosado Santoni, 165 DPR 582, 589 (2005); Otero v. Toyota, 163 DPR 716, 727 (2005); Pacheco v. Estancias, 160 DPR 409, 431 (2003). Esto, toda vez que éstas poseen vasta experiencia y conocimiento especializado sobre los asuntos que por ley se les ha delegado. JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo, 177 DPR 177, 186 (2009). Ahora bien, la deferencia cede si la agencia: (1) erró al aplicar la ley; (2) actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente, o (3) lesionó derechos constitucionales fundamentales. Torres Rivera v. Policía de Puerto Rico, 196 DPR 606, 627-628 (2016). En efecto, "el Tribunal podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio sólo cuando no pueda hallar una base racional para explicar la decisión administrativa." Otero v. Toyota, supra, pág. 729. [En fin, al evaluar la decisión de una agencia, debemos limitarnos a determinar si la agencia actuó arbitraria o ilegalmente, o en forma tan irrazonable que su actuación constituye un abuso de discreción. Rebollo v. Yiyi Motors, 161 DPR 69, 76 (2004).]

De conformidad con la normativa antes delineada, atendemos el presente recurso.

III.

El Municipio de San Juan alega que la CASP incurrió en error de derecho al concluir que no cumplió con el término de quince días para que el empleado solicitara la celebración de una vista formal ante el ente municipal. Señaló que un caso tramitado bajo el proceso sumario no le aplica el término de quince (15) días, porque se deben atender con celeridad. Indicó que en la carta de formulación de cargos se le garantizaron todos los derechos al empleado. Mencionó que existen casos en

que la presencia en el puesto pone en peligro la seguridad de los demás empleados, por lo cual, el Municipio señala la vista informal sin necesidad de que el empleado tuviera que solicitarla. Alegó que cumplió con el debido proceso de ley al notificarle al empleado de los cargos en su contra, la prueba con la que contaba el Municipio y se le dio la oportunidad de ser oído en una vista informal, a la cual acudió representado por un abogado, en la que optó por no presentar prueba.

Pabón Vega, por su parte, reiteró que el Municipio incumplió las garantías procesales del debido proceso de ley al celebrar la vista informal sin haberla notificado conforme a los procedimientos y términos establecidos por el Reglamento de Personal del Municipio. Reseñó que la notificación de cargos y vista informal tiene "el propósito vital de informar al empleado que se va a celebrar una vista, de suerte que pueda prepararse adecuadamente para la misma."⁸ Indicó que el Municipio incurrió en violación a su propio reglamento al señalar vista informal limitando arbitrariamente el término de quince (15) días para prepararse adecuadamente y defenderse de los cargos en su contra. Reseñó que el empleado tenía derecho a solicitar la vista dentro del término de quince (15) días contados a partir del recibo de la notificación de los cargos, según estatuye la sección 4.08 del Reglamento de Conducta y el Artículo 3.06 del Reglamento de Personal. Por tanto, el Municipio despojó de su empleo a Pabón Vega sin observar las disposiciones de su propio reglamento.

En el caso que atendemos, no existe controversia en que el 28 de septiembre de 2011 el Municipio de San Juan suscribió

⁸ Citando a, U. Ind. Emp. A.E.P. v. A.E.P., 146 DPR 611, 621 (1998).

una carta a Pabón Vega para suspenderle sumariamente de su empleo, pero no de sueldo, como una medida preventiva por hechos ocurridos el 9 de septiembre de 2011. En referida carta, el Municipio también le notificó su intención de destituirlo por violación a las normas de conducta. Consecuentemente le citó para una vista informal a celebrarse el 5 de octubre de 2011.

Advertimos que la carta del 28 de septiembre de 2011 narró los hechos imputados, citó los artículos violentados y le apercibió de la medida disciplinaria de la destitución. No obstante, la misiva guardó silencio en cuanto al requisito reglamentario de advertirle a Pabón Vega de su derecho a solicitar una vista administrativa informal dentro del término del quince (15) días, según lo establece el Artículo 4.08 del Reglamento de Conducta.

El aludido Artículo 4.08 del Reglamento de conducta, al igual que el Artículo 3.06 (c) del Reglamento de Vistas Administrativas, requiere que la formulación de cargos incluya, en lo aquí pertinente, la advertencia del derecho a solicitar una vista administrativa informal dentro del término de quince (15) días contados a partir del recibo de la notificación de autoridad nominadora. Además, deberá indicar que si el empleado no solicita la vista dentro del término de quince (15) días establecido, se procederá a imponer la medida notificada. El Municipio obvió dicho requisito y citó a Pabón Vega a una vista, para el 5 de octubre de 2011, siete días después de emitida la carta.

El hecho de que el Municipio aplique la medida cautelar de suspensión sumaria, no implica que el ente municipal pueda soslayar las disposiciones reglamentarias que rigen los procesos disciplinarios que conllevan la destitución de un empleado.

Menos aún, acortar los términos que proveen los reglamentos cuando se va a imponer una medida disciplinaria a un empleado. Si bien, el Artículo 4.12 del Reglamento de Conducta, *supra*, provee para la suspensión sumaria, esta medida, debe imponerse por un término razonable de tiempo, pero ello es, **“en lo que se efectúan los procedimientos de formulación de cargos disciplinarios administrativos de rigor y se toma una determinación final respecto al empleado o funcionario.”** Como vemos, esto implica que hay que darle fiel cumplimiento al procedimiento de rigor que provee el Artículo 4.08 del Reglamento de Conducta, *supra*, contrario a la interpretación del Municipio.

La vista informal no es para dilucidar la medida cautelar, sino para determinar si procedía el despido del empleado como sanción disciplinaria. En tales circunstancias, reiteramos que era imperativo cumplir con las normas del debido proceso de ley que rigen los procesos de la destitución según promulgadas en el Artículos 4.08 del Reglamento de Conducta, *supra*, y el Artículo 3.06 del Reglamento de Vistas Administrativas, *supra*.

En consecuencia, el Municipio tenía la obligación de notificarle al empleado de su derecho a decidir si solicitaba la vista en el término de quince días, y no lo hizo. En cambio, pautó una vista antes de ese término, en detrimento a los derechos del empleado. En este punto, advertimos que la representante legal de Pabón Vega, Lcda. Bonhomme Meléndez, solicitó posponer la vista informal por compromisos previos y su solicitud fue denegada. Ante ello, el empleado tuvo que acudir a la vista con otro abogado. Sin embargo, el hecho de que la vista se celebró el 5 de octubre de 2011 no subsana la omisión del Municipio de cumplir con los Reglamentos que promulga y debe

observar rigurosamente. Sabido es que no queda al arbitrio del Municipio decidir cuáles disposiciones reglamentarias cumplir y cuáles no. Máxime cuando el requisito de una notificación adecuada permite que el empleado pueda decidir el curso de acción a seguir y prepararse adecuadamente para la vista.

Por todo lo anterior, resolvemos confirmar la resolución recurrida, pues la determinación de la CASP no fue arbitraria, ilegal, ni irrazonable.

El segundo señalamiento de error está dirigido a los méritos de la destitución del empleado, no obstante, la CASP no dilucidó ese asunto ni emitió una determinación al efecto que podamos revisar. De manera que, lo aquí resuelto no prejuzga si el empleado incurrió o no en alguna violación a las normas de conducta.

IV.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la *Resolución* recurrida y devolvemos el asunto al Municipio de San Juan.

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