

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL XI

EX OFIC. CORR.
ALEJANDRO SOLÍS
LÓPEZ

Recurrente

v.

ADMINISTRACIÓN DE
CORRECCIÓN

Recurrido

KLRA202100513

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

Caso Núm.:
17AC-115

Sobre:
Expulsión

Panel integrado por su presidenta, la Juez Lebrón Nieves, el Juez Rivera Torres y la Jueza Santiago Calderón

Santiago Calderón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de enero de 2022.

Comparece Alejandro Solís López (Recurrente o señor Solís López) y solicita nuestra intervención para que revoquemos la Resolución que emitió la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA) el 22 de enero de 2020¹. Mediante este dictamen, el organismo administrativo confirmó la determinación del Departamento de Corrección y Rehabilitación (Departamento) de destituir al señor Solís López de su puesto de carrera como Oficial Correccional.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, CONFIRMAMOS la Resolución impugnada.

I.

El señor Solís López se desempeñó como Oficial Correccional del Departamento de Corrección y Rehabilitación hasta el 14 de octubre de 2016, cuando fue expulsado de su puesto por supuestamente mentir en un informe que sometió ante la agencia².

¹ La Resolución fue notificada y archivada en autos el 26 de agosto de 2021.

² Véase el Anejo 1 del Apéndice del recurso de Revisión Administrativa.

Los hechos en los que el Departamento basó su determinación tuvieron su origen el 18 de abril de 2016, cuando el Recurrente sometió un documento al ente administrativo para reportar que el 16 de abril de 2016, había sido tiroteado en el expreso número 52, en dirección de Caguas a San Juan, cerca de la antigua cárcel Oso Blanco³. Según surge de su informe, mientras éste viajaba acompañado de sus dos hijas menores, unos individuos que transitaban por la misma vía en un vehículo marca Suzuki, modelo Aerio, color oro, se acercaron a su auto y comenzaron a dispararles. El Recurrente narró que, ante la situación, tuvo que girar drásticamente a la izquierda e impactar varios objetos que se encontraban en la carretera que provocaron que las dos gomas del lado izquierdo de su vehículo se explotaran. También, del documento se desprende que el auto del Recurrente fue llevado a la tienda Pep Boys de Caguas, en donde certificaron que las dos gomas habían sido impactadas gravemente con proyectiles de un arma de fuego.

Ante la inesperada situación que atravesó, el señor Solís López solicitó al Departamento la devolución de su arma de fuego, que previamente había sido retenida por la agencia debido a presuntas amenazas de muerte por parte de un confinado recluso en la Institución Correccional Bayamón 292⁴.

Los hechos del supuesto atentado en contra del Recurrente fueron investigados por el Agte. Jammyr Colón Rodríguez, placa #36840, del Cuartel de Cupey, Precinto 262, de la Policía de Puerto Rico. Posteriormente, a preguntas del Agente Investigador III, Alexis Rodríguez Rivera, de la Oficina de Investigaciones del Sistema Correccional (OISC), el Agte. Colón Rodríguez informó que el vehículo en el que viajaba el Recurrente no tenía ningún impacto de

³ *Íd.*

⁴ *Íd.*

bala ni en la carrocería, ni en ninguna otra parte⁵. También, mencionó que el día de los hechos, las hijas menores de edad del Recurrente no se encontraban presentes cuando llegó al lugar del incidente. Ello, debido a que supuestamente un familiar las buscó y se las llevó. Asimismo, informó que el señor Solís López no quiso presentar ninguna querrela del incidente.

Después de obtener la versión de los hechos que ofreció el Recurrente ante la agencia administrativa, el Agte. Colón Rodríguez decidió referir el caso al Cuerpo de Investigaciones Criminales (CIC) de la Policía, para que investigara el incidente. El caso fue referido al agente Rafael Pérez Castrodad del CIC, placa #33658.

De la investigación llevada a cabo, surgió que los hechos relatados por el Recurrente en el informe sometido ante el Departamento no eran ciertos. Los agentes investigadores hallaron que las gomas no fueron impactadas por proyectiles como había expuesto el señor Solís López. Esa versión fue corroborada con los empleados de la tienda Pep Boys, que revelaron que el propio Recurrente le había solicitado a uno de ellos que anotara en la Orden de Trabajo que las gomas entregadas habían sido impactadas por proyectiles de bala de un arma de fuego, pero que se desconocía el calibre. Ello, con el propósito de hacer una querrela de lo sucedido.

Como consecuencia de este reporte, al Recurrente se le radicaron tres cargos criminales. Dos por ofrecer declaración o alegación falsa sobre delito, Artículo 268 del Código Penal de 2012, y otro por infringir el Artículo 287, sobre presentación de escritos falsos del mismo cuerpo de normas.

Aunque se encontró causa para arresto, en la vista preliminar el tribunal no encontró causa para juicio por ninguno de los cargos

⁵ *Íd.*

sometidos, ni en la vista preliminar en alzada, por lo que se desestimó el caso, tras la solicitud del Ministerio Público.

Posteriormente, tras conocer el resultado de la investigación y la falsedad del informe sometido por la parte recurrente, el 22 de agosto de 2016, el Departamento emitió una Carta de Formulación de Cargos contra el señor Solís López. En la misiva, el Departamento le informó su determinación de suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo “con la intención de sancionarlo con una medida disciplinaria de destitución del puesto que ocupa en el Departamento de Corrección y Rehabilitación”⁶.

En su informe, el Departamento expuso que la conducta exhibida por el señor Solís López es una “inmoral y altamente reprochable, que lo inhabilita para continuar ocupando el puesto que desempeña para la Agencia”⁷. Asimismo, el organismo administrativo dictaminó que el comportamiento del Recurrente constituía una violación al Artículo 6, Sección 6.6, inciso 7(h) y 8(e)(f) de la Ley Núm. 184 de 3 agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico⁸; el Artículo 16, Sección 16.3, inciso 1(h); la Sección 16.4, incisos 6 y 7; y Sección 16.5, inciso 2 del Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Departamento de Corrección y Rehabilitación y de la Administración de Corrección, Reglamento Núm. 7436 del 7 de diciembre de 2007.

A su vez, el Departamento le notificó a la parte recurrente que tenía derecho a una Vista Administrativa Informal, que se llevaría a cabo el 31 de agosto de 2016. Finalmente, le advirtió que, de no

⁶ Véase el Anejo 3 del Apéndice del recurso de Revisión Administrativa.

⁷ *Íd.*

⁸ 3 LPRA sec. 1461 *et seq.* Esta ley fue derogada por la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, 3 LPRA sec. 1469 *et seq.*

comparecer a la vista, la intención de destitución se convertiría en final⁹.

Aunque el Departamento intentó notificar al Recurrente de la determinación por vía telefónica y mediante entrega personal, los esfuerzos fueron infructuosos, debido a que la parte se rehusó a recibir la notificación¹⁰. Del alegato sometido por la parte recurrida, surge que la notificación de la decisión fue finalmente enviada por correo certificado a la dirección del Recurrente¹¹. El 28 de septiembre de 2016, el señor Luis A. Madera Echevarría, Director de la División de Quejas y Agravios de Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico envió una carta a la Unidad de Procedimientos Administrativos del Departamento para solicitar la celebración de una Vista Administrativa Informal y dilucidar la Intención de Destitución cursada al señor Solís López, con fecha de 22 de agosto de 2016 y que fue recibida por este último el 16 de septiembre de 2016¹².

El 30 de septiembre de 2013, el Departamento envió una nueva notificación por correo certificado a la dirección residencial del Recurrente en Gurabo, en la que le notifica de una nueva vista administrativa que se llevaría a cabo el 6 de octubre de 2016¹³. Esta carta fue recibida el 7 de octubre de 2016. El Recurrente no compareció. El 14 de octubre de 2016, el Departamento emitió una carta en la que notificó la destitución final.

Inconforme con lo resuelto, el 27 de enero de 2017, la parte recurrente apeló la determinación ante la CIPA. El 25 de abril de 2017 y el 31 de mayo de 2017, el organismo administrativo celebró las vistas apelativas. Luego de evaluar la prueba documental y

⁹ Véase el Anejo 3 del Apéndice del recurso de Revisión Administrativa.

¹⁰ Véase el Anejo II en el Apéndice del Alegato del Departamento.

¹¹ Véase el Anejo III del Apéndice del Alegato del Departamento.

¹² *Íd.*

¹³ Véase el Anejo IV del Apéndice del Alegato del Departamento.

testifical sometida, el 22 de enero de 2020, la CIPA emitió su determinación en la que confirmó la expulsión del señor Solís López.

Insatisfecho con lo resuelto, el 27 de septiembre de 2021, el señor Solís López acudió ante este Foro y señaló los siguientes cuatro errores:

ERRÓ LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO Y APELACIÓN AL CELEBRAR LA VISTA EN SU FONDO CON CONOCIMIENTO DE QUE EL APELANTE SE LE PRIVÓ DEL DERECHO A COMPARECER PARA DEFENDERSE EN LA VISTA ADMINISTRATIVA INFORMAL.

ERRÓ LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO Y APELACIÓN Y EL DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN AL RADICAR CARGOS Y PROCESAR AL APELANTE FUNDAMENTADOS EN UN REGLAMENTO DE PERSONAL QUE ESPECÍFICAMENTE DISPONE LAS NORMAS DE CONDUCTA APLICABLES A LOS EMPLEADOS EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y LOS HECHOS POR LOS CUALES SE LE JUZGÓ FUERON PERSONALES Y EN NADA RELACIONADOS A SU PUESTO.

ERRÓ LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO Y APELACIÓN AL ASUMIR JURISDICCIÓN SOBRE UNA MATERIA QUE CORRESPONDE A LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE PUERTO RICO Y ESTADOS UNIDOS.

ERRÓ LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO Y APELACIÓN CUANDO ADMITIÓ TODA LA NARRATIVA SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE LOS POLICÍAS, SIENDO EN SU TOTALIDAD PRUEBA DE REFERENCIA, A LA VEZ QUE NO CREYÓ BAJO JURAMENTO AL SR. SOLÍS, ÚNICO TESTIGO PRESENCIAL DE LOS HECHOS.

El 15 de noviembre de 2021, el Departamento presentó su alegato en oposición. Así, con el beneficio de su comparecencia resolvemos.

II.

-A-

La CIPA fue creada como un foro apelativo administrativo mediante la Ley Núm. 32 de 22 de mayo de 1972, según enmendada, conocida como la Ley de la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (Ley 32)¹⁴, para intervenir en los casos en que se impute un mal uso o abuso de autoridad a cualquier funcionario del orden público estatal o municipal, agente de rentas

¹⁴ 1 LPRA sec. 171 *et seq.*

internas o cualquier otro funcionario de la Rama Ejecutiva autorizado a realizar arrestos¹⁵.

El Artículo 2 de la Ley 32, *supra*, dispone que la CIPA funcionará 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 administrativa 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 similar¹⁶.

Como parte de sus 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 interesadas¹⁷. Luego de celebrar la vista correspondiente, la CIPA podrá confirmar, revocar o modificar la determinación o actuación de la cual se hubiere apelado, o imponer cualquier sanción que la autoridad facultada para sancionar hubiese podido imponer. No obstante, 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 sea cónsono con los hechos que originaron la querrela presentada¹⁸.

Asimismo, la Ley 32, *supra*, faculta a la CIPA a recibir prueba para el desempeño de su función apelativa, como parte del proceso

¹⁵ *Arocho v. Policía de P.R.*, 144 DPR 765, 770-771 (1998); *Rivera v. Superintendente*, 146 DPR 247, 263 (1998); *González y otros v. Adm. de Corrección*, 175 DPR 598, 607 (2009); *Calderón Morales v. Adm. de Corrección*, 175 DPR 1033, 1036 (2009).

¹⁶ 1 LPRA sec. 172.

¹⁷ 1 LPRA sec. 173.

¹⁸ 1 LPRA sec. 172.

administrativo disciplinario iniciado en la Policía o ante cualquier otra agencia de la Rama Ejecutiva cuyos funcionarios estén autorizados a realizar arrestos¹⁹. 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”²⁰.

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. No obstante, en *Granados v. Rodríguez Estrada*, 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”²¹. 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 determinación²².

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

¹⁹ 1 LPRA secs. 173-176.

²⁰ *Ramírez v. Policía de P. R.*, 158 DPR 320, 334 (2003).

²¹ *Granados v. Rodríguez Estrada*, 124 DPR 1, 19 (1989).

²² *Íd.*

Uniforme del Gobierno de Puerto Rico²³, ya que tiene facultad para recibir prueba y hacer sus propias determinaciones de hechos y conclusiones de derecho sobre el asunto que revisa en apelación²⁴. 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 judicial²⁵.

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, *supra*. Estos reglamentos incluirán reglas sobre procedimientos de formulación de cargos y apelaciones²⁶. Cabe señalar que **las reglas de evidencia que prevalecen en los tribunales no serán obligatorias en ningún procedimiento efectuado ante la CIPA**²⁷.

Ahora bien, cuando una determinación de la CIPA es recurrida ante un 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, *supra*; la Ley de la Judicatura de 2003²⁸ y el Reglamento del Tribunal de Apelaciones²⁹.

-B-

Específicamente, la Sección 4.5 de la LPAU dispone que la revisión judicial de las determinaciones de hechos de las decisiones

²³ Ley Núm. 38-2017, según enmendada, 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*

²⁴ *Arocho v. Policía de P.R.*, *supra*.

²⁵ *Díaz Marín v. Mun. de San Juan*, 117 DPR 334, 338 (1986); *Ramírez v. Policía de P.R.*, *supra*, pág. 341.

²⁶ Art. 10, 1 LPRA sec. 180. De acuerdo con sus facultades, la CIPA aprobó el Reglamento para la Presentación, Investigación y Adjudicación de Querellas y Apelaciones ante la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación, Reglamento Núm. 7952, de 1 de diciembre de 2010.

²⁷ 1 LPRA sec. 173.

²⁸ Ley Núm. 201-2003, Art. 4.006(c), 4 LPRA sec. 24y.

²⁹ Regla 56 y ss., 4 LPRA Ap. XXII-B. Véase a *Ramírez v. Policía de P. R.*, *supra*, pág. 338.

de las agencias administrativas serán sostenidas “si se basan en evidencia sustancial³⁰ que obra en el expediente administrativo. Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal”³¹.

Por lo dicho, este tribunal no alterará las determinaciones de hechos formuladas por la CIPA si están fundamentadas en evidencia sustancial que surja del expediente administrativo, considerado en su totalidad, y no descartará su decisión si es razonable. El criterio para 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 administrativo³². El expediente administrativo constituirá la base exclusiva para la decisión de la agencia y para la revisión judicial de esta³³.

Por otro lado, es norma reiterada que los tribunales apelativos han de conceder deferencia a las decisiones de las agencias administrativas, pues son estas las que cuentan con el conocimiento especializado de los asuntos que les son encomendados y vasta experiencia en la implantación de sus leyes y reglamentos³⁴. Como mencionamos, al momento de revisar una decisión administrativa, el criterio rector para los tribunales será la razonabilidad de la actuación de la agencia³⁵. Así pues, las determinaciones de hechos

³⁰ 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 DPR 901, 905 (1999); *Misión Ind. P.R. v. J. P.*, 146 DPR 64, 131 (1998); *Hilton Hotels v. Junta de Salario Mínimo*, 74 DPR 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 DPR 947, 953 (1993).

³¹ 3 LPRA sec. 9675.

³² *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 431 (2003); *Metropolitana S.E. v. A.R.P.E.*, 138 DPR 200, 213 (1995).

³³ *Torres v. Junta Ingenieros*, 161 DPR 696, 708 (2004); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 279 (1999).

³⁴ *Super Asphalt Pavement, Corp. v. Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico, et al.*, op. de 30 de marzo de 2021, 2021 TSPR 45, a la pág. 7, 206 DPR __.

³⁵ *Íd.*, a la pág. 8.

de organismos y agencias “tienen a su favor una presunción de regularidad y corrección que debe ser respetada mientras la parte que las impugne no produzca evidencia suficiente para derrotarlas”³⁶.

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 experto del organismo administrativo por el criterio del tribunal revisor³⁷. Como consecuencia, la revisión judicial en estos casos se limita a determinar si la agencia actuó arbitrariamente, ilegal o de manera tan irrazonable que su actuación constituye un claro abuso de discreción. Esta deferencia solamente cederá cuando: (1) la determinación administrativa no esté basada en evidencia sustancial; (2) el organismo administrativo haya errado en la aplicación o interpretación de las leyes o los reglamentos que se le ha encomendado administrar; (3) cuando el organismo administrativo actúe arbitraria, irracional o ilegalmente al realizar determinaciones carentes de una base racional; o, (4) cuando la actuación administrativa lesione derechos constitucionales fundamentales³⁸.

-C-

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que, de ordinario, el *quantum* de prueba necesario para probar un caso en el ámbito administrativo es el de preponderancia de la prueba y no el *quantum* intermedio conocido como prueba clara, robusta y

³⁶ Vélez v. A.R.P.E., 167 DPR 684, 693 (2006).

³⁷ P.R.T.C. v. Junta Reg. Tel. de P.R., 151 DPR 269, 282 (2000).

³⁸ Super Asphalt Pavement, Corp. v. Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico, et al., op. de 30 de marzo de 2021, 2021 TSPR 45, a la pág. 8, 206 DPR __, citando a Torres Rivera v. Policía de Puerto Rico, 196 DPR 606, 628 (2016); Torres v. Junta Ingenieros, supra; Henríquez v. Consejo de Educación Superior, 120 DPR 194, 210 (1987); Murphy Bernabe v. Tribunal Superior, 103 DPR 692, 699 (1975).

convinciente o el más exigente, el de duda razonable que se impone en los casos criminales³⁹.

Sin embargo, en *In Re Caratini Alvarado*⁴⁰, 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”⁴¹.

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”⁴². No albergamos 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, maestro o policía.

En resumen, 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

³⁹ *Pagán Hernández v. U.P.R.*, 107 DPR 720, 749 (1978), *Trib. Exam. Méd. v. Cañas Rivas*, 154 DPR 29, 36-37 (2001).

⁴⁰ *In Re Caratini Alvarado*, 153 DPR 575 (2001).

⁴¹ *Íd.*, págs. 584-585. (Citas omitidas).

⁴² *Colón Pérez v. Televisión de P.R.*, 175 DPR 690, n.30 (2009).

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.

-D-

Acorde al *Diccionario de Términos Jurídicos*, la doctrina sobre manos limpias es una “regla en equidad al efecto de que aquel que recurre a un tribunal en busca de remedio debe ir [...] libre de mala fe, intención deshonestas, etc., o de lo contrario, no progresará su solicitud de remedio [...]”⁴³.

Esta doctrina, busca proteger la integridad del procedimiento judicial impidiendo que una parte se valga del mismo para recobrar determinados frutos sin responder por sus propias faltas o transgresiones⁴⁴. Del mismo modo, busca proteger el procedimiento judicial contra conducta impropia que interfiera contra el mismo⁴⁵. Esta defensa es de carácter personalísima, por lo que debe levantarse únicamente contra quien se alegue tiene las “manos sucias”⁴⁶.

Nuestro Tribunal Supremo se expresó tenuemente con respecto a esta doctrina en, indicando que:

La defensa de manos limpias como la defensa de incuria tienen que ir cediendo ante nuestros propios conceptos estatutarios de lo que significan un ‘Derecho justo’ y una ‘prescripción de acciones’. El hecho de haberse tolerado por algún tiempo cierta situación de hecho no derrota el derecho del que la sufre a abatir un estorbo en cualquier momento, cuando tal derecho ha sido legislativamente consagrado; mucho menos debemos suponer mala fe por el mero transcurso del tiempo⁴⁷.

⁴³ I. Rivera García, *Diccionario de Términos Jurídicos*, 3ra ed., San Juan, LexisNexis Puerto Rico, 2003, pág. 156. Véase, *Pueblo v. Santiago*, 160 DPR 618 (2003); *Fuentes v. Gulf Petroleum, SA*, 91 DPR 559 (1964); *Mun. de Juncos v. Carreras*, 63 DPR 391 (1944).

⁴⁴ T. Leigh Anenson, *Announcing the “Clean Hands” Doctrine*, 51 U.C. Davis L. Rev. 1827, 1844-1845 (2018).

⁴⁵ *Íd.*, pág. 1844. Véase, *Pueblo v. Santiago*, *supra*; *Mun. de Juncos v. Carreras*, *supra*.

⁴⁶ *Íd.*, pág. 1845.

⁴⁷ *Fuentes v. Gulf Petroleum, SA*, pág. 566.

III.

En su primer señalamiento de error, el Recurrente aduce que se le privó de su derecho a un debido proceso de ley, toda vez que la notificación de la celebración de la vista informal señalada para el 31 de agosto de 2016, la recibió el 12 de septiembre de 2016. Sostiene que la falta de notificación le impidió confrontar la prueba y levantar sus defensas con la consecuente destitución de su puesto de carrera. No le asiste la razón.

De la prueba documental contenida en el expediente de autos, podemos colegir que la parte recurrente rehusó recibir la notificación de los cargos imputados en la carta del 22 de agosto de 2016⁴⁸. Los agentes del Departamento de Corrección y Rehabilitación visitaron al señor Solís López en dos ocasiones para notificarle de la intención de destitución, pero éste no se encontraba y su esposa rechazó recibir la notificación. No es hasta que el Departamento decide enviarle la notificación por correo certificado que el Recurrente se da por enterado y solicita la celebración de la vista administrativa informal. Ante su petición, el Departamento le envía una carta por correo certificado para notificarle la fecha de la nueva vista administrativa⁴⁹. El señor Solís López no compareció. Por consiguiente, el 14 de octubre de 2016, el Departamento notificó la destitución final del cargo de Oficial Correccional⁵⁰.

Según la doctrina de manos limpias, la persona que busca un remedio no puede acudir al foro adecuado con mala fe o intenciones deshonestas. En Puerto Rico, el Tribunal Supremo ha resuelto en innumerables ocasiones que quien va en busca de equidad debe tener las manos limpias⁵¹. Entendemos que el recurrente no actuó

⁴⁸ Véase el Anejo II del Apéndice del Alegato de la parte recurrida.

⁴⁹ Véase el Anejo IV del Apéndice del Alegato de la parte recurrida.

⁵⁰ Véase el Anejo V del Apéndice del Alegato de la parte recurrida.

⁵¹ *Don Quixote Hotel v. Tribunal Superior*, 100 DPR 19 (1971); *Lassalle v. Valencia*, 39 DPR 612 (1929); *Núñez v. López*, 62 DPR 567 (1943); *Goffinet v. Polanco*, 32 DPR 910 (1924).

con las manos limpias al acudir a dicho foro. Coincidimos con el análisis de la CIPA, el cual detalla que el recurrente fue debidamente notificado, que el DCR le apercibió de su derecho a vista administrativa informal y le informó de la consecuencia jurídica del proceso administrativo. Reiteramos que, fue el propio recurrente responsable ante su negativa de recibir la notificación. Concluimos, pues, que es de aplicación la doctrina de las manos limpias, el recurrente provocó su propia incomparecencia, aun cuando fue debidamente notificado.

Por otro lado, el Recurrente apeló la decisión ante la CIPA, en donde tuvo la oportunidad de presentar su prueba documental y testifical, y confrontar la prueba que presentó el Departamento. En consecuencia, no podemos concluir que el señor Solís López fue privado de su derecho a un debido proceso de ley, pues tuvo la oportunidad de cuestionar la prueba que se presentó en su contra y levantar sus defensas. Cabe mencionar que, la Ley 32, *supra*, autoriza a la CIPA a recibir evidencia nueva y distinta a la que se presentó en la vista administrativa informal ante la agencia. Este organismo administrativo no solo evalúa la prueba presentada y examinada en la vista informal, sino que también está facultado para recibir cualquier otra evidencia que las partes presenten por primera vez en la etapa apelativa. Es decir, se trató de una vista formal, en donde la parte recurrente tuvo la oportunidad de examinar la evidencia que se había presentado en su contra previamente y confrontarla, a la vez que pudo someter su prueba y levantar sus defensas⁵². Por tanto, no procede el error señalado.

En los errores segundo, tercero y cuarto, el Recurrente argumenta que el reglamento al que alude el Departamento para imputarle conducta impropia y expulsarlo del puesto que ocupaba

⁵² *Ramírez v. Policía de P. R., supra.*

en la agencia, va dirigido a penalizar el comportamiento del empleado durante el desempeño de sus funciones y no en su vida civil. Sostiene que ni el Departamento, ni la CIPA podían ampararse en el Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos [...] para imputarle una falta basada en un evento personal, que nada tenía que ver con las funciones de su cargo. Finalmente, alega que la CIPA incidió al admitir los hechos narrados por los policías que intervinieron en el caso, por constituir prueba de referencia inadmisibles. Veamos.

Luego de examinar y considerar en su totalidad la prueba en el expediente administrativo, no hallamos que la determinación de la CIPA sea una irrazonable que amerite nuestra intervención. La decisión administrativa emitida estuvo fundamentada en evidencia sustancial contenida en el expediente que revela que la parte recurrente rindió un informe al Departamento, mediante el cual suministró información falsa. Esta actuación pone en entredicho la conducta y capacidad de la parte recurrente para ejercer el cargo que ocupaba. El señor Solís López no logró rebatir la evidencia que así lo demostró.

Tras la investigación que llevó a cabo la Policía de Puerto Rico, en conjunto con el Departamento, se concluyó que el señor Solís López indujo a uno de los empleados de Pep Boys a mentir en la Orden de Trabajo para justificar el alegado tiroteo que informó el 16 de abril de 2016, para solicitar la devolución del arma de reglamento que había sido retenida por el Departamento el 13 de enero de 2016, por otro asunto administrativo que estaba bajo investigación. Es decir, el Recurrente mintió al Departamento para justificar la devolución de su arma de reglamento, en contravención con lo dispuesto en la Normas de conducta del Reglamento para la

Administración de los *Recursos Humanos del Departamento de Corrección y Rehabilitación y de la Administración de Corrección*⁵³.

Así pues, el secretario del DCR tiene la autoridad tanto por la ley y por vía del Reglamento para suspender sumariamente a empleados del DCR en casos que la conducta resulte irremediablemente incompatible o atenta contra los propósitos, la misión, la esencia o que arrojen descrédito a la imagen de la agencia y de sus empleados, a su vez, también puede suspender sumariamente en los casos de oficiales correccionales que cometan actos constitutivos de delito grave y medie acusación o arresto⁵⁴. Esta curia colige que las actuaciones del recurrente se alejan de las normas establecidas e inciden negativamente a la imagen del DCR.

No cabe duda de que la parte que recurre ante nosotros no pudo señalar prueba alguna contenida en el expediente administrativo que pudiera controvertir las determinaciones de hechos de la CIPA y, en consecuencia, rebatir la presunción de regularidad y corrección que ostentan las determinaciones administrativas⁵⁵.

Tampoco, proceden los argumentos en cuanto a que la agencia basó su determinación final en prueba de referencia, pues en los procedimientos administrativos no aplican las reglas de evidencia⁵⁶. No obstante, no albergamos duda de que la prueba sometida fue evaluada bajo los criterios de prueba clara, robusta y convincente para confirmar la determinación del Departamento.

Ante esto, concluimos que la agencia no abusó de su discreción al confirmar la destitución del Recurrente. Los argumentos presentados por la parte recurrente no nos mueven a

⁵³ La Sección 16.3, inciso 1(h); Sección 16.4, incisos 6 y 7 y Sección 16.5, inciso 2 y en el Manual para la Aplicación de Medidas Correctivas, Artículo XVIII, inciso 10 y 12.

⁵⁴ *Supra*, sección 16.6, inciso 1 1 y 2.

⁵⁵ *Vélez v. A.R.P.E.*, *supra*; *Pacheco v. Estancias*, *supra*; *Metropolitana S.E. v. A.R.P.E.*, *supra*.

⁵⁶ 1 LPRA sec. 173.

variar y sustituir el criterio especializado del organismo administrativo apelativo por el de nosotros.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, confirmamos la Resolución recurrida.

Notifíquese.

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