

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

MARCOS REYES GARCIA

Recurrente

v.

DEPARTAMENTO DE  
EDUCACIÓN

Recurrido

KLRA202200543

**Revisión  
Administrativa**

procedente de la  
Oficina de  
Apelaciones del  
Sistema de  
Educación

Caso Núm.;  
2016-07-0007

Sobre:  
Destitución

Panel integrado por su presidente, el Juez Bonilla Ortiz, el Juez Pagán Ocasio y la Jueza Martínez Cordero.<sup>1</sup>

Martínez Cordero, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de enero de 2023.

Comparece el señor Marcos Reyes García (en adelante, el señor Reyes García y/o el recurrente), y nos solicita la revisión de la *Resolución*<sup>2</sup> emitida el 31 de agosto de 2022 y archivada en autos con copia de su notificación el 2 de septiembre de 2022 por la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación (OASE), mediante la cual se declaró No Ha Lugar la Apelación instada por el señor Reyes García, en consecuencia, manteniéndose en pleno efecto y vigor la determinación del Secretario de Educación del 17 de mayo de 2016.

Por los fundamentos que expresamos a continuación, se confirma la Resolución recurrida.

**I.**

Surge del expediente administrativo que el señor Reyes García ocupaba un puesto probatorio el cual se convirtió en uno permanente

---

<sup>1</sup> Véase *Orden Administrativa OATA-2023-001* del 9 de enero de 2023 en la que se asigna el presente recurso a la Hon. Beatriz M. Martínez Cordero en sustitución de la Hon. Olga E. Birriel Cardona.

<sup>2</sup> Apéndice A de la Petición de Revisión Administrativa, *Resolución de la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación (OASE)*, a las págs.1-19.

R71591 como maestro de Educación de Nivel Elemental (4-6), en la Escuela Delia Dávila Cabán, del Distrito Escolar de Toa Baja.

El 5 de junio de 2014, la Oficina del Secretario de Educación le cursó una misiva<sup>3</sup> al señor Reyes García. En la referida carta, se le informó lo siguiente:

La Oficina de Investigación de Querellas Administrativas de la Agencia rindió un informe que indica que durante el semestre escolar de agosto a diciembre de 2013 usted incurrió en una conducta inmoral, desordenada y lesiva al buen nombre del Departamento de Educación en el desempeño de las funciones de su puesto probatorio R71591 como maestro de Educación de Nivel Elemental (4-6), en la Escuela Delia Dávila Cabán, del Distrito Escolar de Toa Baja.

La conducta incurrida fue la siguiente:

El señor Reyes García le tocó las nalgas a la estudiante D.S.D.M. en varias ocasiones, esto, con sus manos o con los papeles que tenía en las mismas. Lo anterior, cuando la estudiante se acercaba a botar la basura. Además, le colocaba la mano en la cintura e insistía en que la estudiante se sentara en su falda, por lo que esta sentía temor. A la estudiante K.N.P. le tocó las nalgas, rozaba las manos e insistía en besarla en la mejilla. Además, la haló para que se sentara en su falda. Abrazaba a la estudiante y bajaba las manos hasta tocarle los glúteos. Por esta situación, esta se encontraba nerviosa. El señor Reyes García decía palabras obscenas en el salón de clases como “puñeta”, “carajo”, “mierda” y “coño”.

El Secretario tomó la determinación de relevar sumariamente sin privación de sueldo al señor Reyes García. Le advirtió de su derecho a solicitar una vista administrativa informal y le apercibió que de celebrarse la misma y no comparecer, se reservaría la libertad de tomar la acción que correspondiera en su caso sin más citarle ni oírle. El 9 de julio de 2014 el recurrente solicitó una vista informal. La vista se celebró el 9 de diciembre de 2014.

---

<sup>3</sup> Apéndice B de la Petición de Revisión Administrativa, *Certificación del Departamento de Educación División Legal el 5 de junio de 2014*, a las págs. 20-26.

Una vez recibido el informe del Oficial Examinador, el Secretario del Departamento de Educación cursó una misiva<sup>4</sup> al señor Reyes García el 17 de mayo de 2016. En la referida carta, le informó su determinación de destituir al señor Reyes García de su puesto permanente R71591 como Maestro de Educación de Nivel Elemental (4-6) en el Distrito Escolar de Toa Baja, y concluyó que la conducta del recurrente afectó el buen funcionamiento del Distrito Escolar de Toa Baja y de la escuela a la que fue asignado.

En desacuerdo con lo anterior, el 5 de julio de 2016, el señor Reyes García presentó ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) un recurso de *Apelación*<sup>5</sup>. En esencia, alegó que los cargos imputados por el Departamento de Educación no se sostienen por el expediente y que los hechos imputados eran falsos, difamatorios y mal intencionados. Por lo cual, solicitó que se dejara sin efecto su destitución, que se le reinstalara en su puesto permanente de maestro y que se le pagaran los salarios dejados de percibir desde la notificación de la destitución, incluyendo beneficios marginales, cualquier emolumento e intereses.

Por su parte, el 19 de julio de 2016, el Departamento presentó su *Contestación a Escrito de Apelación*<sup>6</sup>. Alegó que la conducta exhibida por el señor Reyes García violentó las leyes y reglamentos que rigen al personal del Departamento. Agregó que el Departamento actuó conforme a derecho y que la acción disciplinaria notificada al recurrente estaba justificada en las leyes y reglamentos. El 8 de marzo de 2017, las partes presentaron ante la CASP el *Informe sobre*

---

<sup>4</sup> Apéndice C de la Petición de Revisión Administrativa, *Certificación del Departamento de Educación División Legal el 17 de mayo de 2016*, a las págs. 27-34.

<sup>5</sup> Apéndice D de la Petición de Revisión Administrativa, *Recurso de Apelación a la Comisión Apelativa del Servicio Público*, a las págs. 35-48.

<sup>6</sup> Anejo I del Escrito en Cumplimiento de Resolución, *Contestación a Escrito de Apelación*, a las págs. 1-6.

*Conferencia con Antelación a la Vista*<sup>7</sup>. Posteriormente, la CASP notificó el traslado del caso a la OASE al amparo del Artículo 3.02 de la Ley Núm. 85-2018, Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, 3 LPRA sec. 9803a.

El 14 de junio de 2022, se celebró ante la OASE una vista administrativa, en la cual el Departamento sometió el caso por el expediente. Según se desprende de la *Minuta de la Vista*<sup>8</sup>, que fue notificada el 22 de junio de 2022, la Jueza Administrativa indicó que la prueba documental de ambas partes era la desglosada en el Informe de Conferencia con Antelación a Juicio, pero que la prueba no obraba en el expediente. Luego de varios trámites, la Jueza Administrativa determinó que los documentos que obraban en el expediente de la OASE constituirían el expediente administrativo del caso y ordenó a las partes a presentar los documentos anunciados en el Informe de Conferencia, con lo cual cumplieron. La Jueza Administrativa dispuso cuáles documentos adicionales que no fueron anunciados como evidencia en el Informe de Conferencia, o con anticipación a la vista, serían considerados no admitidos y no formarían parte de la decisión.

Así las cosas, el 31 de agosto de 2022, la OASE emitió su dictamen mediante *Resolución*<sup>9</sup>, archivado en autos con copia de su notificación a las partes el 2 de septiembre de 2022. En el referido dictamen, la OASE enumeró las siguientes determinaciones de hechos:

1. El recurrente, Marcos Reyes García ocupaba puesto permanente R71591, como Maestro de Educación, Nivel Elemental (4-6) en la Escuela Delia Dávila Cabán, en el Distrito Escolar de Toa Baja.

---

<sup>7</sup> Anejo II del Escrito en Cumplimiento de Resolución, *Informe sobre Conferencia con Antelación a la Vista*, a las págs. 7-18.

<sup>8</sup> Apéndice E de la Petición de Revisión Administrativa, *Minuta de la Vista*, a las págs. 49-53.

<sup>9</sup> Apéndice A de la Petición de Revisión Administrativa, *Resolución de la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación (OASE)*, *supra*.

2. En comunicación suscrita por el Secretario de Educación el 17 de mayo de 2016, se le notificó al recurrente, la decisión de destituirlo de su puesto permanente como maestro número R71591, por los hechos desglosados en la referida comunicación, luego de una investigación realizada por la Oficina de Investigación de Querellas Administrativas de la agencia, la cual rindió un informe que indica que durante el semestre escolar de agosto a diciembre de 2013, el recurrente incurrió en la conducta descrita en la referida comunicación, siendo tomada la decisión luego de celebrada una vista el 9 de diciembre de 2014, basado en el Informe del Oficial Examinador.
3. Dicha comunicación fue remitida por correo certificado número 7014 2120 0002 6720 6473 y recibida por el recurrente el 24 de junio de 2016.
4. Según surge de la comunicación mencionada en el inciso 2, el recurrente había incurrido en la siguiente conducta:
  - a. Tocó las nalgas a la estudiante D.S.D.M. en varias ocasiones. En ocasiones, con sus manos o con los papeles que tenía en las mismas. Lo anterior cuando la estudiante se acercaba botar la basura. Además, le colocaba la mano en la cintura e insistía en que la estudiante se sentara en su falda, por lo que esta sentía temor.
  - b. Tocó las nalgas de la estudiante K.N.P., las rozaba con sus manos e insistía en besarla en la mejilla. Además, la haló para que se sentara en su falda. Abrazaba a la estudiante y bajaba sus manos hasta tocarle los glúteos. Por esta situación se encontraba nerviosa.
  - c. Decía palabras obscenas en el salón de clases como “puñeta”, “carajo”, “mierda” y “coño”.
5. Según, la referida comunicación, estas situaciones fueron referidas a la Unidad de Maltrato Institucional del Departamento de la Familia con el número R-13-1-52490.
6. Conforme la referida comunicación, la actuación del recurrente es contraria a las responsabilidades y a la conducta ejemplar que se impone y se requiere a todo maestro o empleado docente del sistema de educación de Puerto Rico por lo que se le notificó que, a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada y luego de recibir el informe del Oficial Examinador, la destitución de su puesto permanente efectivo al recibo de la referida comunicación.
7. La referida comunicación fue recibida por el recurrente el 24 de junio de 2016.

8. El 5 de julio de 2016, el recurrente, por conducto de su representación legal presentó una Apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público, donde alegó, en síntesis, que los cargos no se sostienen por el expediente, lo que violenta el debido proceso de ley, que en la vista informal la parte recurrente presentó evidencia sustancial en contra de los cargos alegados que la agencia pretendía imputarle y que la evidencia corroboraba que los hechos imputados contra el recurrente son falsos, difamatorios y mal intencionados. Alega que la acción de destituir a la parte recurrente constituye un despido injustificado, ya que la misma no se sustenta en la base del expediente administrativo, es contraria a las normas contenidas en las Cartas Circulares y los Reglamentos del Departamento y viola el debido proceso de ley que le asiste a la parte recurrente. Solicita como remedio se ordene al Departamento de Educación a dejar sin efecto la carta fechada 17 de mayo de 2016, notificada el 20 de junio de 2016, y en su consecuencia, se deje sin efecto la destitución notificada a la parte recurrente mediante la misma; se ordene al Departamento reinstalar al recurrente en su puesto permanente de maestro de Nivel Elemental (4-6), puesto R71591 en la Escuela Delia Cabán del Distrito Escolar de Toa Baja y se ordene al Departamento pagar todos los salarios y haberes dejados de recibir por la parte recurrente desde la notificación de su destitución.
9. El único anejo presentado en la Apelación fue la carta de destitución y la copia del sobre de esta con el “tracking number” del correo certificado para probar la fecha del recibo de esta.
10. El 10 de agosto de 2016, la parte apelada presentó su contestación a la Apelación. En síntesis, alegó que al recurrente se le garantizó el debido proceso de ley y se le ofrecieron todas las garantías aplicables a dicha etapa de los procedimientos; se le concedió una vista informal, presidida por un Oficial Examinador, en la cual el recurrente tuvo la oportunidad de examinar la prueba de la agencia, refutar la misma y expresar su versión de los hechos. Según surge de la referida contestación, la actuación del Departamento se realizó conforme a derecho y la acción disciplinaria fue justificada por lo que solicitan se declare no ha lugar la Apelación.
11. Conforme surge del Informe de Conferencia con Antelación a la Vista, la prueba con la que cuentan las partes es la siguiente:
  - a. Parte recurrente:
    - i. Expediente de personal del recurrente.

- ii. Determinación sin Fundamento del Departamento de la Familia con relación al referido R13-11-52490.
  - iii. Certificado de la Administradora Auxiliar de Protección Social con fecha de 27 de febrero de 2014.
  - iv. Certificación de la Policía de Puerto Rico del Registro de Ofensores Sexuales.
- b. Parte recurrida:
  - i. Informe con fecha de 14 de noviembre de 2013, suscrito por el Sr. David Cruz, Trabajador Social.
  - ii. Agenda sobre la Reunión de Inicio de Clases año escolar 2013-2014 con fecha 1 de agosto de 2013. Contiene documento sobre Maltrato Institucional y hoja de registro de asistencia.
12. Conforme surge del Informe de Conferencia con Antelación a la Vista, suscrito por los representantes legales de ambas partes, específicamente en lo referente a la teoría del caso, “sobre los cargos imputados, la parte recurrente presentó evidencia mediante la cual negó lo imputado y ofreció su versión de los hechos. Asimismo, la parte recurrente pudo refutar las versiones y/o declaraciones juradas presentadas por el Departamento de Educación, lo cual de por sí contradicen las versiones de los hechos que estas personas ofrecieron, durante la investigación, a la Agencia apelada. La parte recurrente se reitera en negar la ocurrencia de los hechos según establecidos en los cargos imputados por el Departamento de Educación.
13. En autos no obra un desglose de cuál es la prueba que uso el recurrente en la vista informal para refutar las versiones y/o declaraciones juradas presentadas por el Departamento de Educación conforme surge del Informe de Conferencia.
14. La parte recurrente tuvo acceso, tanto al Informe del Oficial Examinador, como a las declaraciones juradas presentadas por el Departamento de Educación en la vista informal ante el Oficial Examinador.
15. A pesar de lo anterior, el Oficial Examinador recomendó la destitución de la parte recurrente.
16. Conforme surge del Exhibit A de la Moción en Cumplimiento de Orden para Someter Prueba Documental y Sobre el Debido Proceso de Ley, sometido por la parte recurrida, el 14 de noviembre de 2013 a las 8:30 a.m. la informante solicita la presencia del Trabajador Social para informar situación que está ocurriendo con unas estudiantes de su salón hogar. La misma

manifiesta que unos estudiantes se le acercaron para indicarle lo que estaba sucediendo en el salón de clases del señor Reyes García. Esta expresa que el maestro está tocándole las nalgas a las estudiantes. Como plan de protección para garantizar la seguridad de las estudiantes, el Trabajador Social consideró que el maestro estaba ausente, por tal razón no se percibía peligro inminente de tener contacto con el mismo. El Trabajador Social le indica a la informante que envíe las estudiantes a la oficina para ser entrevistadas.

17. Según el Exhibit A, a las 9:50 a.m., las estudiantes se comunicaron con el Trabajador Social para informar sobre la situación que estaba ocurriendo en el salón de clases de Estudios Sociales. Estas expresaron que el maestro de esa clase les estaba tocando las nalgas. Que el mismo las tomaba por la cintura para sentarlas en sus faldas y que ya no soportaban más la situación. El Trabajador Social les preguntó desde cuando estaba pasando eso y las mismas expresaron que hace un tiempo. El Trabajador Social pregunta porque no lo informaron antes, y las estudiantes responden que tenían miedo.
18. Según el Exhibit A, el 15 de noviembre de 2013 a las 7:00 a.m. el Trabajador Social le informa sobre la situación referida a la Directora, Sra. Wanda Pagán. La misma da instrucciones al Trabajador Social de llamar a la línea de Maltrato y ubicar al maestro de Estudios Sociales con el maestro de Educación Física garantizando así la seguridad de las estudiantes. A las 7:30 a.m., el Trabajador Social procede a llamar a la Línea de Maltrato a través del 911.
19. Según el Exhibit B de la Moción en Cumplimiento en Orden para Someter Prueba Documental y Sobre el Debido Proceso de Ley, sometida por la parte recurrida, el recurrente estuvo presente en la reunión de inicio de clases del año escolar 2013-2014 celebrada el 1 de agosto de 2013.
20. La Escuela de la Comunidad Delia Dávila de Pagán emitió un documento titulado Maltrato Institucional en la Escuela, donde desglosa 42 situaciones que constituyen maltrato institucional.
21. Conforme surge de la Moción en Cumplimiento de Orden, sometida por la parte recurrente el 29 de junio de 2022, específicamente del Exhibit 1 titulado Notificación Sobre Resultado de Investigación de Maltrato o Negligencia Institucional, remitido al recurrente, fechado 23 de diciembre de 2013 y recibido por el recurrente el 18 de febrero de 2014, surge que la Administración de Familias y Niños del Departamento de la Familia realizó una investigación entre el 19 de noviembre



de 2013 y el 28 de diciembre de 2013, comprendiendo el referido R13-11-52490, siendo el resultado de la investigación uno sin fundamento; no requiriendo acción y recomendado que el establecimiento continúe operando.

22. En comunicación fechada 27 de febrero de 2014, marcada como Exhibit 2 de la moción aludida en el inciso 18, la Sra. Lisa M. Agosto Carrasquillo, Administradora Auxiliar Protección Social de la Administración de Familias y Niños, le notificó al Lcdo. Gabriel Calderón Sierra, del bufete Cancio, Nadal, Rivera, que conforme a la investigación con relación al referido R13-11-52490 y luego de haber revisado el expediente, la investigación resultó sin fundamento, por lo que según lo establece la Ley Núm. 246 de diciembre de 2011, conocida como “Ley para la Seguridad, Bienestar y Protección de Menores”, procederían a eliminar el nombre de su cliente del Registro Central.

23. No obstante, el Departamento de Educación mantuvo jurisdicción para evaluar las imputaciones contra la parte recurrente, la cual, luego de la investigación correspondiente, así como la celebración de una vista informal, el Secretario del Departamento determinó, previa recomendación del Oficial Examinador, de continuar con el proceso de destitución del recurrente por violaciones, tanto al Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias, como por violaciones a la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965 conforme notificadas y desglosadas en el inciso (4) de las determinaciones de hechos.

La OASE denegó la apelación presentada por el recurrente y ordenó el cierre y archivo del caso. En virtud de las determinaciones de hechos antes expresadas, la OASE señaló que no se ha violado el debido proceso de ley antes de aplicar la medida disciplinaria conforme notificada. Resaltó que el señor Reyes García no pudo refutar que incurrió en una conducta lesiva al buen nombre del Departamento con dos alumnas, de once y trece años. Asimismo, la OASE fundamentó su determinación en que el señor Reyes García al hacer expresiones como “puñeta, carajo, mierda y coño”, constituyó un comportamiento incorrecto e irrespetuoso.

En fin, la OASE concluyó que la determinación del Departamento, no fue basada en la conclusión relacionada a la investigación realizada por el Departamento de la Familia, sino que,

fue basada en las declaraciones juradas, de las cuales, no surge del referido informe alguna objeción a su admisión como evidencia y en la totalidad de la prueba que tuvo ante sí el Oficial Examinador que llevó a este a concluir violaciones, tanto a la Ley Núm. 115, como al Reglamento de Medidas Correctivas del Departamento. El que el recurrente no esté en el Registro de Ofensores Sexuales y Maltrato a Menores o que el Departamento de la Familia haya determinado sin fundamento la querrela de maltrato institucional, no significa que el recurrente esté exonerado de cualquier violación a la Ley Núm. 115 ni al Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Departamento. Se sostiene la recomendación del Oficial Examinador con fecha de 30 de abril de 2015, la cual fue acogida por el Secretario de Educación de destituir al recurrente de su puesto.

No conforme con la anterior determinación, el 3 de octubre de 2022, el recurrente interpuso la *Petición de Revisión de Decisión Administrativa*<sup>10</sup> en el cual alegó que la OASE cometió un error, a saber:

Erró la OASE al declarar No Ha Lugar la Apelación, a pesar de que el Departamento de Educación no descargó el peso de la prueba ni cumplió con el estándar de prueba clara, robusta y convincente, incurriendo de esta manera en un craso abuso de discreción y privando al recurrente de su derecho propietario, en violación a su derecho constitucional al debido proceso de ley y la igual protección de las leyes.

En dicho recurso, el recurrente solicitó, además, que se eliminara la acción disciplinaria de su expediente personal, que se le devolvieran sus certificados de maestro.

Examinado el recurso de Revisión Administrativa, el 5 de octubre de 2022, emitimos una *Resolución*<sup>11</sup> concediendo un término de 30 días al Departamento para que presentara el alegato. El 4 de

---

<sup>10</sup> Según surge del expediente, *Petición de Revisión de Decisión Administrativa*, a las págs. 1-12.

<sup>11</sup> Según surge del expediente, *Resolución*.

noviembre de 2022, la parte recurrida presentó el *Escrito en Cumplimiento de Resolución*<sup>12</sup>. En dicho recurso se expone, que la OASE resolvió conforme a la evidencia del expediente administrativo y que debido a la gravedad de la conducta dicha determinación fue razonable. La conducta reprochable del señor Reyes García puso entredicho su capacidad para ejercer el cargo que ocupaba de maestro.

Con el beneficio de la comparecencia de todas las partes y copia del original del expediente administrativo, procedemos a resolver.

## II.

### A.

La revisión judicial de las decisiones administrativas tiene como fin delimitar la discreción de los organismos administrativos, para asegurar que ejerzan sus funciones conforme la ley y de forma razonable. *Unlimited v. Mun. de Guaynabo*, 183 DPR 947, 965 (2011); *Empresas Ferré v. A.R.Pe.*, 172 DPR 254, 264 (2007). Esta doctrina dispone que corresponde a los tribunales examinar si las decisiones de las agencias administrativas fueron tomadas dentro de los poderes delegados y si son compatibles con la política pública que las origina. *Rolón Martínez v. Caldero López*, 201 DPR 26, 35 (2018). A esos efectos, la revisión judicial comprende tres aspectos: la concesión del remedio apropiado, la revisión de las determinaciones de hecho conforme al criterio de evidencia sustancial, y la revisión completa de las conclusiones de derecho. *Batista, Nobre v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 217 (2012), citando a *Asoc. Fcias v. Caribe Specialty et al.*, 179 DPR 923, 940 (2010); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 279-280 (1999). Dentro de este marco, nuestro

---

<sup>12</sup> Según surge del expediente, *Escrito en Cumplimiento de Resolución*, a las págs. 1-23.

Tribunal Supremo ha reiterado que los tribunales apelativos, al ejercer su función revisora, deben conceder una gran deferencia a las decisiones emitidas por las agencias debido a la vasta experiencia y conocimiento especializado en los asuntos que les han sido encomendados. *Rolón Martínez v. Caldero López, supra*, en la pág. 35; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II., supra*, en la pág. 940. Por un lado, nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que los tribunales, aplicando el criterio de razonabilidad y deferencia, no alterarán las determinaciones de hechos de las agencias, siempre que surja del expediente administrativo evidencia sustancial que las sustente. *Id.*

Igualmente, las determinaciones de los entes administrativos tienen una presunción de legalidad y corrección que los tribunales deben respetar mientras la parte que las impugna no presente la evidencia suficiente para derrotarlas. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 892 (2008). A la luz de esto, los tribunales deben ser cautelosos al intervenir con las conclusiones e interpretaciones de los organismos administrativos especializados. *Íd. Ahora bien, esta deferencia reconocida a las decisiones de las agencias administrativas cede en algunas situaciones: (1) cuando la decisión no esté basada en evidencia sustancial; (2) cuando la agencia haya errado en la aplicación de la ley; (3) cuando su actuación resulte ser arbitraria, irrazonable o ilegal; y (4) cuando la actuación administrativa lesiona derechos constitucionales fundamentales. The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800, 822 (2012) (citando a *Empresas Ferrer v. A.R.PE.*, 172 DPR 254, 264 (2007)).

El Tribunal Supremo ha establecido que las determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que surja del expediente administrativo considerado en su totalidad. *Batista, Nobre v. Jta.*

*Directores, supra*, pág. 216, citando a *Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond.*, 182 DPR 485, 511-512 (2011); *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 DPR 387, 397-398 (1999). La evidencia sustancial es "aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión". Íd., citando a *Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond.*, *supra*; *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, pág. 728. Dicho análisis requiere que la evidencia sea considerada en su totalidad, esto es, tanto la que sostenga la decisión administrativa como la que menoscabe el peso que la agencia le haya conferido. *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, 144 DPR 425, 437 (1997). Ello implica que, de existir un conflicto razonable en la prueba, debe respetarse la apreciación de la agencia. *Hilton v. Junta de Salario Mínimo*, 74 DPR 670, 687 (1953). El Tribunal Supremo estableció en *In re Caratini Alvarado*, 153 DPR 575, 584 (2001), que: Somos de la opinión, y así lo establecemos en el día de hoy que el criterio a utilizarse por este Tribunal en casos disciplinarios lo es el de "prueba clara, robusta y convincente".

Debido a la presunción de regularidad y corrección de los procedimientos y las decisiones de las agencias administrativas, quien alegue ausencia de evidencia sustancial tendrá que presentar prueba suficiente para derrotar esta presunción, no pudiendo descansar en meras alegaciones. *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 431 (2003). Para ello, deberá demostrar que existe otra prueba en el expediente, que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la determinación de la agencia fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. *Gutiérrez Vázquez v. Hernández*, 172 DPR 232, 245 (2007).

Si la parte afectada no demuestra la existencia de otra prueba que sostenga que la actuación de la agencia no está basada en

evidencia sustancial o que reduzca o menoscabe el valor de la evidencia impugnada, el tribunal respetará las determinaciones de hecho y no sustituirá el criterio de la agencia por el suyo. *Otero v. Toyota, supra*, pág. 728 (2005). En cambio, las conclusiones de derecho son revisables en todos sus aspectos. *García Reyes v. Cruz Auto corp., supra*, en la pág. 894. De esta manera, los tribunales, al realizar su función revisora, están compelidos a considerar la especialización y la experiencia de la agencia con respecto a las leyes y reglamentos que administra. *Asoc. Vec. de H. San Jorge v. U. Med. cotp.*, 150 DPR 70, 75-76 (2000). Así pues, si el punto de derecho no conlleva interpretación dentro del marco de la especialidad de la agencia, entonces el mismo es revisable sin limitación. *Rivera v. A & C Development Corp.*, 144 DPR 450, 461 (1997).

Sin embargo, aun cuando el tribunal tiene facultad para revisar en todos sus aspectos las conclusiones de derecho de una agencia, se ha establecido que ello no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta para descartarlas libremente. *Federation Des Ind. v. Ebel*, 172 DPR 615, 648 (2007); *López Borges v. Adm. Corrección*, 185 DPR 603, 626 (2012).

Si del análisis realizado se desprende que la interpretación que hace una agencia de su reglamento o de la ley que viene llamada a poner en vigor resulta razonable, el tribunal debe abstenerse de intervenir. *Cruz v. Administración*, 164 DPR 341, 357 (2005).

## **B.**

La Ley Núm. 149-1999, según enmendada, conocida como “*Ley Orgánica del Departamento de Educación*”, 3 LPRA sec. 143a *et seq.*, facultaba al Secretario de Educación a imponer sanciones

disciplinarias.<sup>13</sup> En lo pertinente, el Artículo 4.13 de la Ley Núm. 149-1999, *supra*, disponía lo siguiente:

“El Secretario podrá imponer sanciones disciplinarias a miembros del personal docente y no docente que infrinjan las leyes o los reglamentos que gobiernan el Sistema de Educación Pública de Puerto Rico. Las sanciones podrán variar desde reprimendas por infracciones leves hasta la destitución y la cancelación de certificaciones por infracciones graves o severas. El Secretario no podrá imponer sanciones disciplinarias al personal docente y no docente sin el debido proceso de ley.”

En el descargo del deber impuesto por la Ley Núm. 149-1999, *supra*, el Departamento promulgó el Reglamento de Personal Docente, Departamento de Educación, Reglamento Número 6743 de 23 de diciembre de 2003 (en adelante, Reglamento Núm. 6743). Este reglamento es aplicable a todo el personal docente de esa agencia, integrado por los funcionarios y empleados con funciones de enseñanza, dirección y supervisión y los empleados con funciones de apoyo a la enseñanza. Para efectos del Reglamento Núm. 6743, *supra*, personal docente significa “los maestros, directores de escuelas, bibliotecarios, orientadores, trabajadores sociales, y otro personal con funciones técnicas, administrativas y de supervisión en el Sistema que posean certificados docentes expedidos conforme a la ley.” Inciso 33 del Artículo IXX del Reglamento Núm. 6743, *supra*.<sup>14</sup>

En cuanto a las acciones disciplinarias, la Sección 3 del Artículo XII del Reglamento Núm. 6743, *supra*, dispone lo siguiente:

“El Secretario tomará medidas correctivas como amonestaciones verbales o reprimendas escritas, suspensión de empleo y sueldo, suspensión o cancelación de certificados de maestro, destitución, entre otras, cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas. Podrán ser motivo de

---

<sup>13</sup> La Ley Núm. 149-1999, según enmendada, conocida como “*Ley Orgánica del Departamento de Educación*”, 3 LPRA sec. 143a et seq., fue derogada y sustituida por la Ley Núm. 85-2018, según enmendada, conocida como “*Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico*”, 3 LPRA sec. 9801 et seq. Sin embargo, aquella era la ley vigente al momento de los hechos.

<sup>14</sup> Pág. 112 del Reglamento de Personal Docente, Reglamento Número 6743 de 23 de diciembre de 2003 (en adelante, Reglamento Núm. 6743).

acción disciplinaria, entre otras situaciones similares, las siguientes:

1. Aceptar regalos, donativos o cualquier otra recompensa por la labor realizada como empleado público, a excepción de aquellas autorizadas por ley.
2. Utilizar su posición oficial para fines político-partidistas o para otros fines incompatibles con el servicio público.
3. Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos con sus obligaciones como empleado público.
4. Observar conducta incorrecta o lasciva al buen nombre del Departamento o al del Gobierno de Puerto Rico.
5. Incurrir en prevaricación, insubordinación, soborno o conducta inmoral.
6. Realizar acto alguno que impida la aplicación de la Ley Núm. 115, *supra*, el Convenio Colectivo y las reglas adoptadas de conformidad con las mismas, o hacer o aceptar a sabiendas, declaración, certificación o informe falso en relación con cualquier materia cubierta por la Ley Núm. 115, antes citada.
7. Dar, pagar, ofrecer, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, dinero, servicios o cualquier otro valor por, o a cambio de una elegibilidad, nombramiento, ascenso u otras acciones de personal.
8. Realizar o haber intentado realizar engaño o fraude en la información sometida en cualquier solicitud de examen.
9. Faltar a cualquiera de los deberes y obligaciones establecidos en la Ley Núm. 115, antes mencionada, en la Ley Orgánica del Departamento, en otras leyes aplicables y en los reglamentos del Sistema de Educación Pública.
10. Incurrir en alguna de las causales enumeradas en la Ley Núm. 115, *supra*, sobre cancelación de certificado de maestro.
11. El Secretario de Educación o su representante podrá destituir o tomar medida disciplinaria a cualquier empleado por justa causa y previa formulación de cargos por escrito.”<sup>15</sup>

Por otro lado, la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, conocida como “*Ley de la Junta de Apelaciones del*

---

<sup>15</sup> Págs. 47-48 del Reglamento Núm. 6743, *supra*.



*Sistema de Educación*”, 18 LPRA sec. 274 *et seq.*, establece, entre otras cosas, el procedimiento para la destitución o suspensión de los empleados del Departamento.

En cuanto a la cancelación o suspensión del certificado, el Artículo 1 de la Núm. 115 de 30 de junio de 1965, *supra*, dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

“Secretario de Educación podrá cancelar el certificado de cualquier maestro permanentemente o suspender dicho certificado por tiempo determinado mediante el procedimiento que aquí se dispone, por cualesquiera de las siguientes causas:

(a) Prevaricación, soborno o conducta inmoral.

[...]

(c) Negligencia en el desempeño de las funciones como maestro.

[...]

(g) Observancia de una conducta desordenada, incorrecta o lesiva al buen nombre del sistema de educación de Puerto Rico.

[...].”

En cuanto al procedimiento para tomar medidas correctivas, el Artículo 2 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, *supra*, dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

“Cuando la conducta de cualquier maestro o empleado del sistema de educación pública violare las normas establecidas, por la ley o reglamento, el Secretario de Educación deberá tomar las medidas correctivas necesarias, siguiendo el procedimiento que aquí se dispone. Podrá considerar la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo, y las destituciones. Tanto las suspensiones de empleo y sueldo como las destituciones deberán notificarse por escrito mediante correo certificado a los maestros o empleados del sistema de educación pública indicándoles las alegaciones de hecho en las cuales se fundamentan.

El Secretario de Educación podrá destituir o suspender de empleo y sueldo cualquier maestro o empleado del sistema de educación pública por justa causa y previa formulación de cargos por escrito, previa celebración de una vista administrativa informal.

A los fines de esta ley podrá ser motivo de suspensión de empleo y sueldo o de destitución, entre otras situaciones similares, la violación de las disposiciones contenidas en los Artículos 1 y 3 de esta ley.”

En cuanto a los deberes y obligaciones de los maestros o empleados del Departamento, el Artículo 3 de la Núm. 115 de 30 de junio de 1965, *supra*, dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

“Los maestros o empleados del sistema de educación pública tendrán, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

(a) [...]

(b) Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.

[...]

(h) Cumplir con las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables al Departamento de Educación y con las órdenes emitidas en virtud de las mismas.

Los maestros o empleados no podrán:

(a) [...]

[...]

(c) Observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre del Departamento de Educación o al Gobierno de Puerto Rico.

[...].”

Finalmente, el Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias, Departamento de Educación, Reglamento Núm. 7565 del 7 de octubre de 2008 (en adelante, Reglamento Núm. 7565), establece las normas y procedimientos disciplinarios para los empleados del Sistema de Educación Público. Este cuerpo procesal dispone que “los funcionarios y empleados del Departamento de Educación responderán ante el Secretario por sus actos negligentes o culposos, lo mismo que por los del personal bajo su supervisión y por el cumplimiento de las normas de comportamiento establecidas

para el personal docente y no docente.” Véase, Preámbulo del Reglamento Núm. 7565, *supra*.<sup>16</sup>

En cuanto a las obligaciones mínimas y deberes generales de los empleados del Sistema de Educación Pública, la Sección del Artículo IV del Reglamento Núm. 7565, *supra*, dispone lo siguiente:

“Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado del Sistema de Educación, por cuyo incumplimiento se deberán tomar acciones disciplinarias:

1) [...]

2) Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con los estudiantes, supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos en general.

[...]

5) Hacer todo el esfuerzo posible por corregir cualquier situación que afecte su desempeño en el centro de trabajo.

[...]

11) Proteger los mejores intereses de los estudiantes del Sistema de Educación Pública guiado siempre por la normativa del Departamento de Educación.

[...]

13) Abstenerse de incurrir en cualquier conducta que afecte o interrumpa las labores que se realizan en el centro de trabajo.”<sup>17</sup>

En cuanto a las normas para la aplicación de medidas correctivas y acciones disciplinarias, véase tablas 1 a la XV del Artículo VI del Reglamento Núm. 7565, *supra*.<sup>18</sup>

### III.

En el caso ante nos, el Secretario del Departamento determinó que el señor Reyes García incurrió en conducta incorrecta, inmoral

---

<sup>16</sup> Págs. 1-2 del Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias, Departamento de Educación, Reglamento Núm. 7565 del 7 de octubre de 2008 (en adelante, Reglamento Núm. 7565).

<sup>17</sup> Págs. 6-7 del Reglamento Núm. 7565, *supra*.

<sup>18</sup> Págs. 9-14 del Reglamento Núm. 7565, *supra*.

y lesiva al buen nombre del Departamento. Ello, pues, durante el semestre escolar de agosto a diciembre de 2013, el señor Reyes García le tocó las nalgas a la estudiante D.S.D.M. en varias ocasiones. Además, le colocaba la mano en la cintura e insistía en que la estudiante se sentara en su falda. A la estudiante K.N.P. le tocó las nalgas, rozaba las manos e insistía en besarla en la mejilla. Además, la haló para que se sentara en su falda. Abrazaba a la estudiante y bajaba las manos hasta tocarle los glúteos. El señor Reyes García decía palabras obscenas en el salón de clases como “puñeta”, “carajo”, “mierda” y “coño”. A tenor con lo anterior, el Departamento determinó que la conducta exhibida por el señor Reyes García ameritaba su destitución.

El 31 de agosto de 2022, la OASE emitió una Resolución declarando declaró No Ha Lugar la Apelación instada por el señor Reyes García, en consecuencia, manteniéndose en pleno efecto y vigor la determinación del Secretario de Educación del 17 de mayo de 2016. A su juicio, la OASE señaló que no se había violado el debido proceso de ley antes de aplicar la medida disciplinaria conforme notificada. Resaltó que el señor Reyes García no pudo refutar que incurrió en una conducta lesiva al buen nombre del Departamento con dos alumnas. Asimismo, la OASE fundamentó su determinación en que el señor Reyes García al hacer expresiones como “puñeta, carajo, mierda y coño”, constituyó un comportamiento incorrecto e irrespetuoso.

En fin, la OASE concluyó que la determinación del Departamento, no fue basada en la conclusión relacionada a la investigación realizada por el Departamento de la Familia, sino que, fue basada en las declaraciones juradas, de las cuales, no surge del referido informe alguna objeción a su admisión como evidencia y en la totalidad de la prueba que tuvo ante sí el Oficial Examinador que

llevó a este a concluir violaciones, tanto a la Ley Núm. 115, como al Reglamento de Medidas Correctivas del Departamento. El que el recurrente no esté en el Registro de Ofensores Sexuales y Maltrato a Menores o que el Departamento de la Familia haya determinado sin fundamento la querrela de maltrato institucional, no significa que el recurrente esté exonerado de cualquier violación a la Ley Núm. 115 ni al Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinaria del Departamento. Sostuvo la recomendación del Oficial Examinador, la cual fue acogida por el Secretario de Educación de destituir al recurrente de su puesto.

De la evaluación del legajo de epígrafe y la copia certificada del expediente administrativo de OASE entendemos que no se sustentan las alegaciones de la parte recurrente. De la evaluación ponderada y mesurada de toda la prueba documental entendemos que la determinación de OASE está basada en evidencia sustancial y no se nos ha puesto en posición de determinar que se menoscabó el valor probatorio de la evidencia impugnada. Por tanto, debemos respetar las determinaciones de hecho realizadas por OASE por estar las mismas fundamentadas en la prueba presentada en la vista administrativa de 14 de junio de 2022.

Entendemos de la evaluación de las determinaciones de hecho que las mismas no son erradas. Debido a la situación fáctica particular del caso de autos y tomando en consideración las circunstancias en las cuales ocurrieron los hechos, entendemos que como muy bien concluyó OASE el Departamento demostró que el incidente con el señor Reyes García afectó el buen nombre de la agencia, interrumpió las labores en el centro de trabajo y afectó a las estudiantes del Departamento. Por tanto, concluyó de forma correcta que la destitución del señor Reyes García estaba justificada en las leyes y en los reglamentos aplicables. Consideramos que la actuación

de OASE manteniendo en pleno efecto y vigor la determinación del Secretario de Educación del 17 de mayo de 2016, es correcta. Por tanto, concluimos que no erró la OASE.

**IV.**

Por los fundamentos antes expresados, se confirma la *Resolución* 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