Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

DR. GERARDO PIÑERO CÁDIZ *Recurrente* v. UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO *Recurrido*	TA2026RA00440	Revisión Administrativa procedente de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico Decisión de Apelación de la Junta de Gobierno DAJG 5 (2025-2026); Apelación Administrativa (JG 24-08); Apelación Núm. 90,1190 Sobre: Acción Disciplinaria

Panel integrado por su presidente, el Hernández Sánchez, la Jueza Santiago Calderón y la Jueza Martínez Cordero

Santiago Calderón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de septiembre de 2026.

Comparece ante nos el Dr. Gerardo Piñero Cádiz (Dr. Piñero Cádiz o recurrente) y solicita la revocación de la *Decisión de Apelación de la Junta de Gobierno*, DAJG 5 (2025- 2026)[1] emitida por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico (JGUPR o foro apelado) y las resoluciones emitidas por el Presidente de la UPR y la Rectora de la Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH o Recurrida).

Mediante dichas determinaciones se sostuvo la medida disciplinaria impuesta al Dr. Piñero Cádiz por violaciones al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico al negarle a una estudiante la utilización de una grabadora de audio, a pesar de que se le había concedido el correspondiente acomodo razonable.

Examinado el Recurso ante nuestra consideración, la totalidad del expediente y el derecho aplicable, ***confirmamos*** el

[1] *Decisión de Apelación de la Junta de Gobierno, DAJG 5* (2025- 2026), Apéndice 2 en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.

dictamen recurrido de la JGUPR por los fundamentos que exponemos a continuación.

I.

La controversia de epígrafe se originó para el semestre académico de agosto a diciembre de 2018, cuando una estudiante se matriculó en un curso impartido por el Dr. Piñero Cádiz[2]. La joven estudiante recibía los servicios de la Oficina de Servicios al Estudiante con Impedimentos (OSEI) y estaba autorizada al uso de grabadora en los salones de clases según las recomendaciones médicas y las certificaciones de acomodo razonable emitidas por dicha oficina[3]. El primer día de clases, la estudiante le informó al Dr. Piñero Cádiz sobre su condición de salud y los acomodos razonables por los cuales se encontraba autorizada. No obstante, el Dr. Piñero Cádiz no firmó la certificación de acomodo razonable, según es requerido[4].

En una clase, la estudiante comenzó a grabar y el Dr. Piñero Cádiz le indicó que no podía grabar la clase. En respuesta al incidente, la estudiante procedió a mostrarle la certificación de acomodos razonables[5]. No obstante, el Dr. Piñero Cádiz expresó que a su entender el uso de grabadora en su clase consiste en una violación a su derecho de libertad de cátedra y se negó a garantizarlo, por lo que indicó que no accedería a firmar la certificación de acomodo razonable hasta tanto se eliminara la recomendación del uso de la grabadora[6].

---

[2] *Informe de Recomendaciones*, Apéndice 3, pág. 29, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[3] *Íd.,* en la pág. 32.
[4] *Íd.,* en la pág. 29; (La firma de los profesores en el documento de certificación de acomodos, lo requiere la OSEI como evidencia de que el profesor tiene conocimiento de los acomodos razonables que necesita un estudiante).
[5] *Íd.*
[6] Cabe señalar que, en otro incidente, la directora de OSEI se había reunido con el Dr. Piñero Cádiz para orientarle sobre el uso de grabadora como un derecho para otra estudiante al cual también se negó autorizarle el uso. Se le orientó sobre los acomodos razonables y sobre la violación de los derechos civiles de los estudiantes con impedimentos, junto a las leyes que les protegen y le advirtió las consecuencias de violar las disposiciones estatales y federales sobre derechos civiles de las personas con impedimento.

El 24 de febrero de 2020, la Rectora Aida Rodríguez Roig notificó la *Formulación de Cargos Disciplinarios*[7] al Dr. Piñero Cádiz y el 27 de febrero de ese mismo mes, el Dr. Piñero Cádiz se reunió con la Rectora para discutir la misma[8].En esta, se le indicó al Dr. Piñero Cádiz que había llevado a cabo "violaciones a la *Ley ADA*, *Certificación 133*, y el *Reglamento General de la UPR*, según enmendada, así como su reglamentación adoptada"[9].

Así pues, superadas las posposiciones por la pandemia, el 28 de febrero de 2022 y el 16 de mayo de 2022 se llevaron a cabo las vistas en su fondo[10]. Realizadas las vistas y evaluada toda la prueba desfilada, la Oficial Examinadora presentó su recomendación[11]. En su informe expresó lo siguiente:

> Debido a la gravedad de la negativa injustificada del profesor, la violación a las políticas institucionales, leyes y reglamentos federales y estatales, así como su falta de arrepentimiento y acciones que sirvieran de atenuantes, **recomendamos la destitución del Dr. Gerardo Piñero de sus funciones, con la consiguiente inhabilitación para servir a la Universidad**, a tenor con el artículo 35.3.4 del Reglamento de la UPR[12].

El 1 de mayo de 2023, la Rectora de la UPRH, emitió *Resolución*[13] en la que dictó que:

> Luego de examinado el informe con recomendaciones emitido por la Lcda. Nivea Torres, se acoge el mismo y se hace formar parte de esta resolución. Sin embargo, **NO se acepta la recomendación de expulsión** del Dr. Gerardo Piñero Cádiz. En su lugar, se notifica la suspensión de empleo y sueldo por el término de seis meses, desde el 1ero de julio de 2023 hasta el 15 de diciembre de 2023, y 100 horas a razón de 30 horas en talleres sobre impedimentos en la población adulta joven con énfasis en las edades de 18 a 26 años, y 70 horas de servicio voluntario al estudiante con impedimento en la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la Universidad de Puerto Rico en Humacao o cualquier otro de los recintos de la UPR.
>
> […]

---

[7] *Informe de Recomendaciones*, Apéndice 3, pág. 35, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[8] *Íd.*
[9] *Formulación de Cargos Disciplinarios,* Apéndice 3, pág. 50, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[10] *Informe de Recomendaciones*, Apéndice 3, pág. 27, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[11] *Íd.* en la pág. pág. 45.
[12] *Íd.* en la pág. 46.
[13] *Resolución*, Apéndice 3, págs. 26-27, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.

> Esta decisión está fundamentada en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, secciones siguientes:
>
> - 35.2.18 – Conducta que constituya delito bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sea perjudicial al buen nombre de la Universidad.
> - 35.2.19 – Violaciones a la Ley de la Universidad, a las disposiciones de este Reglamento y demás reglamentos universitarios.
> - 35.3.3 – La suspensión de empleo y sueldo, por un término definido que no excederá de seis (6) meses.
> - 35.3.4 – La destitución, con la consiguiente inhabilitación para servir a la Universidad, a menos que se determine formalmente la rehabilitación, a tenor con las normas que al efecto se establezcan.
>
> […][14]

En desacuerdo con el dictamen, el 31 de mayo de 2023, el Dr. Piñero Cádiz presentó un recurso de *Apelación y Urgente Solicitud de Remedio Interlocutorio*[15] a la oficina del Presidente de la UPR. En este, solicitó que:

> [E]l Honorable Presidente revoque la Resolución aquí apelada y en su consecuencia, deje sin efecto las medidas disciplinarias impuestas por la Rectora Aida I. Rodríguez Roig. Se solicita, además, […], se deje sin efecto la medida disciplinaria apelada de manera inmediata como un remedio interlocutorio en lo que se dirime la presente Apelación […][16].

A su vez, el 18 de julio de 2023, la UPRH presentó su *Contestación a la Apelación* mediante la cual alegó que los errores señalados por el Dr. Piñero Cádiz no se cometieron y solicitó que la Apelación presentada por éste el 31 de mayo de 2023 fuese declarada no ha lugar[17].

Así, luego de llevar a cabo los trámites procesales pertinentes y a la luz del *Informe de la Oficial Examinadora*[18], el Presidente de la UPR emitió *Resolución*[19]. En esta, el Presidente expresó que "la negativa de permitir la grabación de una clase a una estudiante ciega que se le concedió el acomodo razonable de grabación es

---

[14] *Íd.*
[15] *Apelación y Urgente Solicitud de Remedio Interlocutorio*, Apéndice 3, pág. 3-25, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[16] *Íd.*
[17] *Informe de la Oficial Examinadora*, Apéndice 3, pág. 100, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[18] *Íd.* en la pág. 99.
[19] *Resolución*, Apéndice 3, pág. 124, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.

susceptible de imposición de medidas disciplinarias debido a que, las acciones del profesor fueron contrarias a las normas federales y estatales que garantizan el acomodo razonable"[20]. Por lo que determinó lo siguiente:

> A la luz del Informe de la Oficial Examinadora, licenciada Adriana G. Sánchez Parés, designada para atender la Apelación de epígrafe, se establece adoptar las determinaciones, sin embargo, no se acoge la recomendación emitida en cuanto modificar la medida disciplinaria impuesta por la Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH)[21].

Insatisfecho, el 19 de diciembre de 2024, el Dr. Piñero Cádiz presentó una *Apelación de Resolución del Presidente y Urgente Solicitud de Extensión de Remedio Interlocutorio*[22] ante la JGUPR. En su *Decisión*[23], la JGUPR acordó:

> Declarar NO HA LUGAR, en parte, la Apelación interpuesta presentada el 19 de diciembre de 2024 por el Dr. Gerardo Piñero Cádiz [...]. En su consecuencia, **se confirma la decisión del Presidente, sosteniendo la decisión de la entonces Rectora de la UPRH**. En torno a la determinación de encontrar al Apelante incurso **en violación a la Sec. 35.2.18 del Reglamento General, la Junta declaró CON LUGAR lo alegado, toda vez que no fue formulada contra el Apelante**[24]. (énfasis suplido).

Inconforme aun, el 24 de junio de 2026, el Dr. Piñero Cádiz presentó una *Moción de Reconsideración*[25] ante la JGUPR. Luego de la falta de respuesta a la reconsideración solicitada y ya agotados los recursos administrativos, el 6 de agosto de 2026, el recurrente presentó ante nos, una *Petición de Revisión Judicial*[26] en la cual esbozó los siguientes señalamientos de error:

> **PRIMER ERROR:** Erró la UPR y conminó el derecho constitucional del Dr. Piñero Cádiz a un debido proceso de ley al no ofrecerle una vista administrativa formal después de la imposición de la medida disciplinaria.

---

[20] *Resolución*, Apéndice 3, pág. 124, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[21] *Íd.*
[22] *Apelación de Resolución del Presidente y Urgente Solicitud de Extensión de Remedio Interlocutorio*. Apéndice 1, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[23] Emitida el 29 de mayo de 2026 y notificada el 4 de junio de 2026.
[24] *Decisión de Apelación de la Junta de Gobierno*, Apéndice 2, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[25] *Moción de Reconsideración*, Apéndice 3, pág. 505, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[26] *Petición de Revisión Judicial*, en la Entrada núm. 1 del expediente del Tribunal de Apelaciones.

SEGUNDO ERROR: Erraron la Junta de Gobierno y el Presidente de la UPR al no celebrar una vista adjudicativa durante el procedimiento apelativo, conforme requiere el debido proceso de ley.

TERCER ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al avalar la decisión del Presidente sin que se le hubiere dado copia del expediente administrativo al Recurrente, según ese derecho surge del Reglamento de Procedimientos Apelativos Administrativos de la UPR (Certificación Núm. 35, 2018-2019).

CUARTO ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR y violó el Reglamento de Procedimientos Apelativos Administrativos de la UPR al tomarse más de un año y medio para resolver la Apelación de autos.

QUINTO ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al no atender todos los errores señalados por el Recurrente ante ese Foro administrativo, según surge de la decisión recurrida y el correspondiente Informe de la Oficial Examinadora.

SEXTO ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR y no concluir que la Resolución de la Rectora de Humacao fue una inoficiosa e improcedente porque se emitió en violación a las normas que rigen los procedimientos disciplinarios para el personal de la UPR y, por tanto, en violación al derecho del Recurrente de un debido proceso de ley.

SÉPTIMO ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR y no concluir que la Resolución de la Rectora de Humacao fue inoficiosa e improcedente porque la acción disciplinaria impuesta viola los derechos constitucionales del Recurrente tan fundamentales como el debido proceso de ley, la inviolabilidad de la dignidad humana y la prohibición del trabajo involuntario.

OCTAVO ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR y no concluir que la acción disciplinaria impuesta por la Rectora no se fundamenta en el récord o, en la alternativa, que es una desproporcionada a la luz de todas las circunstancias en este caso e incumple con el principio de disciplina progresiva.

NOVENO ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR y no concluir que la acción disciplinaria impuesta por la Rectora es improcedente porque la UPR es responsable, en parte o en todo, por las acciones y omisiones que se le imputan al Recurrente.

DÉCIMO ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR y no concluir que la Resolución es inoficiosa e improcedente porque la Rectora no incluyó las advertencias que requiere el Reglamento de Procedimientos Apelativos Administrativos de la UPR, según enmendado.

DÉCIMO PRIMER ERROR: Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR y no concluir que la Resolución es inoficiosa e improcedente porque la Rectora no resguardó el derecho del Recurrente a que su reconsideración, presentada a tiempo, fuese considerada en sus méritos.

> **DECIMOSEGUNDO ERROR:** Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR sin que este le anotara rebeldía a la Parte Recurrida y, en su consecuencia, declarar Ha Lugar la Apelación.
>
> **DÉCIMO TERCER ERROR:** Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR cuando este erradamente no acogió el Informe de la Oficial Examinadora.
>
> **DECIMOCUARTO ERROR:** Erró la Junta de Gobierno de la UPR al confirmar, en parte, la Resolución del Presidente de la UPR y no concluir que la medida disciplinaria es una inoficiosa e improcedente porque la formulación de cargos que dio inicio al procedimiento no incluyó una descripción de la prueba en contra del Dr. Piñero Cádiz, lo que conculcó el derecho del Recurrente a un debido proceso de ley[27].

El 4 de septiembre de 2026, la recurrida compareció mediante *Oposición a la Petición de Revisión Judicial*[28]. En síntesis, adujo que ninguno de los catorce (14) errores presentados por el recurrente, fueron cometidos y expresó que:

> De acuerdo con la vista celebrada, la prueba desfilada, las determinaciones ofrecidas por tres (3) diferentes foros durante el agotamiento de los remedios administrativos, y en de ejecución del conocimiento especializado, todos concluyeron de la misma manera a base de los hechos adjudicados, con los que no existió, ni existe, controversia alguna. [El] Dr. Gerardo Piñero Cádiz, demostró más temeridad que compasión y comprensión hacia la estudiante con limitaciones fisicas visuales sumamente serias, siendo un profesor universitario, con grado doctoral y falló en algo tan elemental como lo es reconocer y respetar los derechos de un estudiante con limitaciones, acto contrario a derecho, que lo incapacitaría, de por sí, como catedrático, profesor, instructor o docente, pero, le fue impuesta una medida disciplinaria menos onerosa, continuando aun ofreciendo clases en el Recinto, sin que se le haya aplicado aún la sanción impuesta[29].

Por tanto, solicitó que este foro "declare NO HA LUGAR la Petición de Revisión Judicial y se aplique las sanciones fijadas a la parte recurrente, por haber cometido la violación de derechos a una estudiante con problemas de visión, acción en clara violación de las leyes estatales y federales"[30].

Ante este cuadro y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver los errores presentados.

---

[27] *Íd.*
[28] *Oposición a la Petición de Revisión Judicial,* en la Entrada núm. 5 del expediente del Tribunal de Apelaciones.
[29] *Íd.* en la pág. 5.
[30] *Íd.* en la pág. 25.

II.

-A-

La Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (LPAUG), según enmendada[31], establece el alcance de la **revisión judicial** de las determinaciones de las agencias administrativas. A tenor con la citada ley y la jurisprudencia aplicable, la revisión judicial consiste, esencialmente, en **determinar si la actuación de la agencia fue dentro de las facultades que le fueron conferidas por ley y si la misma es legal y razonable**[32]. (énfasis suplido). Sobre el particular, es conocido que los foros revisores han de conceder gran deferencia y consideración a las decisiones de las agencias administrativas, dado a la vasta experiencia y conocimiento especializado sobre los asuntos que le fueron delegados[33]. Conforme a ello, los tribunales deben ser cautelosos al intervenir con las decisiones de los organismos administrativos[34].

Es norma reiterada que las decisiones de las agencias administrativas están revestidas de una presunción de regularidad y corrección[35]. Por lo que la presunción de corrección que acarrea una decisión administrativa deberá sostenerse por los tribunales a menos que la misma logre ser derrotada mediante la identificación de evidencia en contrario que obre en el expediente administrativo[36].

---

[31] Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada, Ley Núm. 38-2017, 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*

[32] *Capó Cruz v. Junta de Planificación y otros*, 204 DPR 581 (2020); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35 (2018); *T–JAC v. Caguas Centrum Limited*, 148 DPR 70 (1999).

[33] *Graciani Rodríguez v. Garage Isla Verde*, 202 DPR 117, 126 (2019); *Rolón Martínez v. Supte. Policía, supra*, pág. 35; *Mun. de San Juan v. Plaza Las Américas*, 169 DPR 310, 323 (2006).

[34] *Metropolitana, S.E. v. A.R.P.E.,* 138 DPR 200, 213 (1995); *Viajes Gallardo v. Clavell*, 131 DPR 275, 289–290 (1992).

[35] *Capó Cruz v. Junta de Planificación y otros*, *supra* en la nota 32; *Rolón Martínez v. Supte. Policía,* ante, pág. 35; *García v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870 (2008); *Vélez v. A.R.Pe.,* 167 DPR 684 (2006); *Rivera Concepción v. A.R.P.E.,* 152 DPR 116, 123 (2000).

[36] *ELA v. PMC,* 163 DPR 478 (2004); *Misión Ind. P.R. v. J.P.,* 146 DPR 64, 130 (1998); *A.R.P.E. v. Junta de Apelaciones Sobre Construcciones y Lotificaciones*, 124 DPR 858 (1989).

Sin embargo, la deferencia reconocida a las decisiones de las agencias administrativas habrá de ceder cuando: (1) la misma no esté basada en evidencia sustancial; (2) la agencia erró en la aplicación o interpretación de las leyes y el reglamento; (3) su actuación resulte ser una arbitraria, irrazonable o ilegal, o (4) la actuación administrativa lesiona derechos constitucionales fundamentales[37]. Por consiguiente, la revisión judicial de una decisión administrativa se circunscribe a analizar: (1) si el remedio concedido fue razonable; (2) si las determinaciones están sostenidas con evidencia sustancial; y (3) si erró la agencia al aplicar la ley[38].

Por tanto, al momento de revisar una decisión administrativa, el criterio rector para los tribunales será la razonabilidad en la actuación de la agencia[39]. En otras palabras, la parte recurrente tiene la obligación de derrotar la presunción de corrección de los procesos y de las decisiones administrativas[40]. Por lo que, si no demuestra que existe otra prueba, las determinaciones de hechos del organismo administrativo deben ser sostenidas por el tribunal revisor.

Respecto a lo anterior, la sección 4.5 de la LPAUG, dispone que "**[e]l tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio**"[41]. (énfasis suplido). Por lo que, las determinaciones de hechos realizadas, por una agencia administrativa, serán sostenidas por el tribunal revisor si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad[42]. De modo que, la parte afectada, deberá reducir el valor de la evidencia impugnada o demostrar la existencia de otra

---

[37] *Voilí Voilá Corp. et al. v. Mun. Guaynabo*, 213 DPR 743 (2024).
[38] *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010).
[39] *Rebollo Vda. de Liceaga v. Yiyi Motors, Motor Ambar, Inc.,* 161 DPR 69 (2004).
[40] *Fac. C. Soc. Aplicadas, Inc. v. C.E.S.,* 133 DPR 521, 532 (1993).
[41] 3 LPRA sec. 9675.
[42] *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 432 (2003).

prueba que sostenga que la actuación del ente administrativo no estuvo basada en evidencia sustancial[43]. En consecuencia, nuestra función revisora se circunscribe a considerar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo[44].

No obstante, cuando se trate de conclusiones de derecho que no envuelvan interpretaciones dentro del área de especialización de la agencia, éstas se revisarán por los tribunales sin circunscribirse al razonamiento que haya hecho la agencia[45]. Cuando las determinaciones de las agencias estén entremezcladas con conclusiones de derecho, el tribunal tendrá amplia facultad para revisarlas, como si fuesen una cuestión de derecho propiamente[46]. En nuestro ordenamiento jurídico, es norma reiterada que, en el proceso de revisión judicial los tribunales tienen la facultad de revocar al foro administrativo en materias jurídicas[47].

Por tanto, el tribunal solo podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio cuando no pueda encontrar una base racional para explicar la determinación administrativa[48].

Por su parte, el **debido proceso de ley** se refiere al "derecho de toda persona a tener un proceso justo y con todas las debidas garantías que ofrece la ley, tanto en el ámbito judicial como en el administrativo"[49]. Este principio es esencial en un sistema democrático y se recoge en la sección 7 del artículo II de la Constitución de Puerto Rico, así como en la Quinta y Decimocuarta Enmiendas de la Constitución de Estados Unidos[50].

---

[43] *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728 (2005).
[44] *Íd.*
[45] *Capó Cruz v. Junta de Planificación y otros*, *supra* en la nota 32.
[46] *Rivera v. A & C Development Corp.,* 144 DPR 450, 461 (1997).
[47] 3 LPRA sec. 9675.
[48] *ECP Incorporated v. OCS,* 205 DPR 268, 282 (2020); *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 616 (2006).
[49] *Aut. Puertos v. HEO, 186 DPR 417, 428 (2012); Marrero Caratini v. Rodríguez Rodríguez,* 138 DPR 215, 220 (1995).
[50] Art. II, Sec. 7 Const. PR, LPRA, Tomo 1. Emdas. V y XIV, Const. EE. UU., LPRA., Tomo 1.

En vista de que dentro de sus funciones adjudicativas las agencias administrativas han de interferir con los intereses de libertad y propiedad de los individuos, se hace extensiva a los procedimientos ante éstas la garantía a un debido proceso de ley[51]. En su vertiente procesal, el debido proceso de ley requiere que la intervención del Estado sea a través de un procedimiento justo y equitativo[52]. No obstante, para que la protección que ofrece el debido proceso de ley en su vertiente procesal se active, es imperativo que de la parte quien lo reclama exista un interés individual de propiedad y libertad[53]. Una vez establecido este interés, se debe determinar cuál es el procedimiento exigido por la agencia[54].

A los fines de llevar a cabo un procedimiento justo y equitativo, nuestro más Alto Foro ha expresado que la dimensión procesal del debido proceso de ley en el contexto adjudicativo exige como mínimo: (1) la notificación adecuada del proceso; (2) el proceso ante un juez imparcial; (3) la oportunidad de ser oído; (4) el derecho a contrainterrogar a los testigos y examinar la evidencia presentada en su contra; (5) el tener asistencia de un abogado, y (6) que la decisión se base en el expediente[55]. Estos requisitos mínimos, se encuentran de igual forma salvaguardados en la sección 3.1 de la LPAUG, la cual dispone que:

> En todo procedimiento adjudicativo formal efectuado ante una agencia, habrán de salvaguardarse los siguientes derechos:
>
> a) Derecho a notificación oportuna de los cargos o querellas o reclamos en contra de una parte.
> b) Derecho a presentar evidencia.
> c) Derecho a una adjudicación imparcial.
> d) Derecho a que la decisión sea basada en el expediente.
>
> […][56].

---

[51] *Almonte et al. v. Brito,* 156 DPR 475, 482 (2002).
[52] *Íd.*
[53] *Rivera Rodríguez & Co. v. Stowell Taylor,* 133 DPR 881, 888 (1993).
[54] *Íd.*
[55] *Calderón Otero v. C.F.S.E.*, 181 DPR 386, 399 (2011); *Vázquez González v. Mun. de San Juan*, 178 DPR 636, 643 (2010).
[56] 3 LPRA sec. 9641.

Por último, es ampliamente conocido que en el ámbito administrativo el debido proceso de ley no tiene la misma rigidez que en los procedimientos adjudicativos ante los tribunales[57]. Esto obedece en gran medida a la necesidad que tienen las agencias administrativas de tramitar sus procedimientos de forma expedita y a la pericia que se presume tienen para atender y resolver los asuntos que le han sido delegados[58]. Sin embargo, el procedimiento adjudicativo administrativo debe de ser justo en todas sus etapas y tiene que ceñirse a las garantías mínimas del debido proceso de ley, conforme al interés involucrado y a la naturaleza del procedimiento que se trate[59].

-B-

La Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica de la Universidad de Puerto Rico"[60], le confiere autoridad a la JGUPR para "[a]probar o enmendar el Reglamento General de la Universidad, [...], sujeto a las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, [...]"[61].

Es mediante el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, que la UPR rige sus procesos disciplinarios. Entre estos, la Certificación Núm. 160 (2014-2015) de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, del 29 de junio de 2015[62], establece en su artículo 35 sección 35.1.3 el propósito fundamental de la acción disciplinaria. Esta sección dispone que:

> En todo caso en que una autoridad nominadora considere imponer medidas disciplinarias a algún miembro del

---

[57] *Álamo Romero v. Adm. de Corrección*, 175 DPR 314, 329 (2009); *Almonte et al. v. Brito,* 156 DPR 475, 481 (2002).
[58] *Román Ortiz v. OGPe*, 203 DPR 947, 954 (2020); *Báez Díaz v. E.L.A.*, 179 DPR 605, 623 (2010).
[59] *Román Ortiz v. OGPe*, *supra*; *Álamo Romero v. Adm. de Corrección*, *supra*, a la pág. 330.
[60] Ley Orgánica de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 LPRA sec. 601 *et seq*.
[61] 18 LPRA sec. 602(h)(5).
[62] *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 160 (2014-2015) de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, del 29 de junio de 2015.

> personal universitario, deberá tener en cuenta que el propósito fundamental de los procesos disciplinarios es, hasta donde sea posible, correctivo, en armonía con los mejores intereses institucionales[63].

Para cumplir con dichos propósitos, es indispensable que la autoridad examinadora provea las garantías mínimas del debido proceso de ley establecidas en nuestro ordenamiento jurídico y reiteradas en el Reglamento General de la UPR mediante la sección 35.1.6, que establece lo siguiente:

> En todo caso en que pueda producirse alguna **sanción disciplinaria** que afecte adversamente la situación económica o la reputación de un miembro del personal universitario, deberá cumplirse con las siguientes garantías mínimas de debido proceso de ley: **presentación detallada de un pliego de los cargos**; **oportunidad de ser oído y de confrontar la evidencia en su contra**; **oportunidad de presentar evidencia a su favor**; y **determinación de los hechos probados en un informe escrito del cual el empleado recibirá copia**[64]. (énfasis suplido).

Referente a las sanciones a ser impuestas, la sección 35.3[65] dispone que se aplicarán y constarán en el expediente oficial de los empleados afectados las siguientes sanciones disciplinarias: (1) La amonestación oral[66]; (2) La amonestación escrita[67]; (3) La suspensión de empleo y sueldo, por un término definido que no excederá de seis (6) meses[68]; y (4) La destitución, con la consiguiente inhabilitación para servir a la Universidad, a menos que se determine formalmente la rehabilitación, a tenor con las normas que al efecto se establezcan[69].

Por su parte, la Certificación Núm. 60 (2022-2023) establece el Reglamento de Procedimientos Disciplinarios para el Personal de la Universidad de Puerto Rico[70]. Dicha certificación se promulga "para establecer el procedimiento a seguir en casos en donde el

---

[63] *Íd.* en el Art. 35, sec. 35.1.3.
[64] *Íd.* en el Art. 35, sec. 35.1.6.
[65] *Íd.* en el Art. 35, sec. 35.3.
[66] *Íd.* en el Art. 35, sec. 35.3.1.
[67] *Íd.* en el Art. 35, sec. 35.3.2.
[68] *Íd.* en el Art. 35, sec. 35.3.3.
[69] *Íd.* en el Art. 35, sec. 35.3.4.
[70] *Reglamento de Procedimientos Disciplinarios para el Personal de la Universidad de Puerto Rico,* Certificación Núm. 60 (2022-2023) de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, del 8 de diciembre de 2022.

personal universitario incumpla con las normas de conducta de la Universidad"[71]. Define la disciplina progresiva como:

> [E]l proceso mediante el cual se intenta modificar la conducta errada de un empleado mediante el **incremento gradual de la medida o acción disciplinaria** ante cada incumplimiento. El propósito es dar al empleado la oportunidad de corregir su conducta. La disciplina progresiva **no aplicará** en aquellas instancias en que la falta o el acto aislado sea de tal severidad o naturaleza quo atente contra otros empleados, propiedad o fondos de la Universidad[72]. (énfasis suplido)

A su vez, reitera las sanciones disciplinarias dispuestas por el Reglamento General, al disponer en su artículo IX (A) que:

> Cuando un empleado infrinja las normas de conducta dispuestas en los reglamentos de la Universidad, la autoridad nominadora podrá imponer las siguientes sanciones disciplinarias:
>
> 1. Amonestación escrita
> 2. Suspensión de empleo y sueldo
> 3. Destitución[73]

-C-

La Certificación Núm. 35 (2018-2019) conocida como el Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico, establece "las normas que regularán los procedimientos apelativos administrativos para adjudicar una apelación que interponga una persona o una entidad a una o más autoridades apelativas de la Universidad de Puerto Rico por decisión o resolución de una autoridad universitaria"[74].

En lo pertinente para el caso ante nuestra consideración, este reglamento dispone en primer lugar que "[t]oda apelación a que se refiera este reglamento deberá ser resuelta dentro de un término de seis (6) meses desde su radicación, salvo en circunstancias excepcionales"[75]. No obstante, mencionado término no corresponde a uno jurisdiccional[76]. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado anteriormente que "el término para que la agencia emita su decisión

---

[71] *Íd.* en el Art. II.
[72] *Íd.* en el Art. VI (H).
[73] *Íd.* en el Art. IX.
[74] *Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 35 (2018-2019), en el Art. 4.
[75] *Íd.* en el Art. 8(B).
[76] *J. Exam.de Tec. Méd. v. Elías et al.,* 144 DPR 483, 494 (1997).

final puede ser extendido con el consentimiento de las partes o por causa justificada, a fortiori el término de seis (6) meses para resolver un caso puede ser prorrogado"[77]. Cuando una agencia no resuelve un caso dentro del término y una parte desea que la agencia cumpla con la resolución del caso, podrá presentar un *mandamus* ante el tribunal para exigir su cumplimiento[78].

Como disposición general del Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico, expresa que "[e]n todo procedimiento apelativo, el apelante tendrá derecho a recibir copia del expediente de su caso, previo el pago del cargo por producción de copias, según dispuesto en la Sección 17 del Reglamento Sobre el Acceso a Documentos Oficiales en la Universidad de Puerto Rico"[79].

Segundo, establece que "[u]na vez sometido finalmente el caso para adjudicación, el oficial examinador, panel examinador o comité presentarán a la autoridad apelativa correspondiente un informe y recomendaciones que contenga sus determinaciones de hecho y conclusiones de derecho"[80]. Dicho informe, podrá ser adoptado, total o parcialmente, también podrá ser enmendado, suplementado o rechazado por la autoridad apelativa[81].

Tercero, establece los criterios que se tomarán en cuenta para la celebración de vistas adjudicativas. En lo respecto, el artículo 24 (A) dispone que:

> 1. La autoridad apelativa o su representante autorizado determinará si es necesario o requerido por ley o reglamento aplicable celebrar vistas adjudicativas, como parte del procedimiento para resolver la apelación. La celebración de una vista anterior y su grabación serán factores a ser considerados, pero no serán determinantes en la decisión de celebrar vistas adjudicativas ante otras instancias apelativas.
> 2. Se considerará, si el récord está incompleto o sirve a los mejores intereses de la justicia ampliar el récord del caso.

---

[77] *Íd.*
[78] *Íd.*
[79] Certificación Núm. 35 (2018-2019), en el Art. 8(K).
[80] *Íd.* en el Art. 10(D).
[81] *Íd.* en el Art. 10(E).

[...][82].

Por último, en lo que respecta una solicitud de Reconsideración, la certificación precitada, en su artículo 29, dispone:

> Cualquiera de las partes podrá solicitar la reconsideración de toda resolución u orden parcial o final, o parte de ella emitida por una autoridad apelativa dentro del plazo de veinte (20) días contados a partir de la fecha de notificación. Dicha autoridad apelativa decidirá en su discreción, si ha de reconsiderar su resolución u orden según solicitado, en cuyo caso así lo hará constar mediante notificación a las partes dentro del plazo de quince (15) días, a partir de la fecha de notificación en que se solicite dicha reconsideración. [...][83].

III.

Expuesta la normativa jurídica aplicable, procedemos a evaluar los errores presentados en el recurso ante nuestra consideración.

En síntesis, el recurrente se presenta ante nos en solicitud de Revisión Judicial luego de agotar todos los remedios concedidos por el procedimiento adjudicativo de la UPR. En este procedimiento se le impuso una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por seis (6) meses, se le ordenó tomar treinta (30) horas de talleres sobre impedimentos en la población adulta joven y a trabajar setenta (70) horas de servicio voluntario en la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la UPR, so pena de ser destituido, por no haber permitido el uso de una grabadora de audio a una estudiante no vidente, según había sido autorizado por la OSEI.

Inconforme con el dictamen, el recurrente nos solicita eliminar la disciplina impuesta y que se le restituya los salarios y haberes que haya dejado de percibir a la fecha en que este foro apelativo emita su dictamen.

---

[82] *Íd.* en el Art. 24(A).
[83] *Íd.* en el Art. 29(A).

En su primer y segundo señalamiento de error, el recurrente alega que se le privó de su derecho a un debido proceso de ley porque no se le concedió una vista administrativa formal posterior a la imposición de la medida disciplinaria y porque el Presidente de la UPR y la Junta de Gobierno no celebraron vistas adjudicativas durante las respectivas etapas apelativas. No le asiste la razón.

En primer lugar, nuestro ordenamiento jurídico dispone unas garantías mínimas del debido proceso de ley, las cuales conceden el derecho a una notificación adecuada del proceso, un proceso ante un juez imparcial, la oportunidad de ser oído, el derecho a contrainterrogar a los testigos y examinar la evidencia presentada en su contra, tener asistencia de un abogado, y que la decisión se base en el expediente. No obstante, estas garantías se aplican de acuerdo con la naturaleza del procedimiento administrativo y no necesariamente con el mismo grado de formalidad que caracteriza a los procedimientos judiciales. Dichas garantías se encuentran también resguardadas en el Reglamento General de la UPR sección 35.1.6, *supra*.

Según se desprende del expediente, el procedimiento disciplinario no culminó con la imposición sumaria de una sanción sin que el recurrente tuviese oportunidad de defenderse. Por el contrario, luego de la formulación de cargos notificada el 24 de febrero de 2020, se celebraron dos días de vista en su fondo, a saber, el 28 de febrero y 16 de mayo de 2022. Luego de recibir y evaluar la prueba desfilada, la Oficial Examinadora emitió un informe con determinaciones y recomendaciones. Posteriormente, la Rectora de la UPRH emitió su resolución el 1 de mayo de 2023, mediante la cual adoptó el informe e impuso una suspensión de empleo y sueldo de seis meses y 100 horas de talleres y servicio voluntario.

Así pues, el expediente demuestra que el recurrente fue notificado de los cargos, tuvo oportunidad de comparecer al

procedimiento disciplinario y de presentar y confrontar la prueba correspondiente. A su vez, la medida disciplinaria no ha sido impuesta, pendiente a la culminación del agotamiento de remedios que ha ejecutado la parte recurrente. Por lo que, argüir que no se le ha concedido una vista formal luego de haberle impuesto la medida disciplinaria es una alegación prematura.

En lo que respecta a la celebración de vistas administrativas en etapas apelativas, el propio reglamento de la UPR en su Certificación Núm. 35 (2018-2019) dispone que será la autoridad apelativa o su representante autorizado quien determinará si es necesario o requerido por ley o reglamento celebrar vistas adjudicativas. Sin embargo, no es mandatorio ni constitutivo del debido proceso de ley la celebración de una vista adjudicativa durante el procedimiento apelativo. Por el contrario, **constituye un ejercicio discrecional de la autoridad apelativa celebrar una vista** si estos entienden que el récord está incompleto o sirve a los mejores intereses de la justicia ampliar el récord del caso.

En el caso de autos, el procedimiento apelativo contó con el beneficio del expediente generado durante el procedimiento disciplinario y de los informes de las oficiales examinadoras designadas en las distintas etapas. El Presidente de la UPR evaluó la apelación presentada por el recurrente y adoptó las determinaciones pertinentes. Posteriormente, la JGUPR examinó la controversia y confirmó, en lo pertinente, la determinación del Presidente y de la Rectora.

El tercer y cuarto señalamiento de error se relacionan con el trámite apelativo ante la Junta de Gobierno.

Respecto al tercer error planteado, si bien es cierto que el Artículo 8(k) de la Certificación Núm. 35 (2018-2019) reconoce al apelante el derecho a recibir copia del expediente de su caso, previo al pago del cargo correspondiente por la producción de copias, la

existencia de ese derecho no significa que cualquier alegada irregularidad relacionada con la entrega del expediente produzca automáticamente la nulidad de todo el procedimiento. Para ello, es necesario demostrar que la actuación administrativa afectó de manera sustancial la oportunidad del apelante de presentar su caso.

En el caso ante nos, surge del expediente que el recurrente pudo presentar una apelación ante el Presidente de la UPR, formular argumentos específicos y, posteriormente, comparecer ante la JGUPR mediante una segunda apelación. No surge del récord ante nuestra consideración que la alegada falta de entrega del expediente haya impedido al recurrente identificar los fundamentos de la decisión recurrida, formular sus señalamientos de error o ejercer efectivamente sus derechos apelativos.

Por tanto, no ha demostrado que la alegada deficiencia le haya ocasionado un perjuicio procesal de tal magnitud que requiera dejar sin efecto la determinación administrativa.

Referente al cuarto señalamiento de error, no existe controversia en cuanto a que la apelación ante la Junta no fue resuelta dentro del término ordinario de seis meses contemplado por la Certificación Núm. 35 (2018-2019). No obstante, el propio Reglamento dispone que dicho término puede ser exceptuado en circunstancias excepcionales.

Como discutimos anteriormente, el término para que una agencia emita su decisión no corresponde a un término jurisdiccional y puede extenderse por consentimiento de las partes o por causa justificada. En consecuencia, la mera expiración del término reglamentario no priva automáticamente a la agencia de jurisdicción ni convierte en nula la resolución posteriormente emitida. Para que la demora produzca la consecuencia pretendida por el recurrente, debe demostrarse que la tardanza fue injustificada y que produjo un perjuicio que afectó sustancialmente sus derechos.

El quinto señalamiento de error, tampoco se cometió. De la resolución emitida por la JGUPR surgen claramente las razones esenciales de su determinación. La JGUPR examinó la apelación y confirmó la determinación del Presidente y, en consecuencia, la decisión de la Rectora, con la excepción expresa de declarar con lugar el planteamiento relacionado con la sección 35.2.18 del Reglamento General de la UPR, porque dicha disposición no había sido incluida como cargo contra el recurrente. Es decir, la propia JGUPR examinó la actuación administrativa y corrigió aquella parte de la determinación que no estaba sostenida por la formulación de cargos. Por consiguiente, la JGUPR ejerció su función revisora y modificó el alcance de la decisión cuando identificó una deficiencia en el procedimiento.

De igual modo, el sexto señalamiento de error tampoco demuestra que la Resolución de la Rectora haya sido inoficiosa por haberse emitido en violación del procedimiento disciplinario. La determinación fue precedida por una formulación de cargos, vistas en su fondo, un informe de la Oficial Examinadora, evaluación de la prueba y notificaciones adecuadas, todo acorde a lo establecido por las reglamentaciones de los procesos adjudicativos de la UPR. Además, al evaluar el informe suministrado por la Oficial Examinadora, la Rectora no acogió la sanción más severa según fue recomendada, en cambio impuso una suspensión de empleo y sueldo por seis meses, acompañada de las 100 horas de talleres y servicio voluntario.

Los señalamientos séptimo, octavo y noveno se relacionan con la validez sustantiva de la medida disciplinaria, su proporcionalidad, la disciplina progresiva y la alegada responsabilidad de la propia UPR.

No corresponde a este Tribunal de Apelaciones sustituir la apreciación de la agencia sobre la prueba cuando las

determinaciones administrativas encuentran apoyo en evidencia sustancial que obra en el expediente. La función revisora consiste en determinar si existe una base racional para la decisión y si el remedio concedido resulta razonable.

En este caso, existe una base racional para concluir que la conducta imputada ocurrió y que justificaba la imposición de alguna medida disciplinaria. Como surge del expediente, la estudiante estaba autorizada por la OSEI a utilizar una grabadora de audio como acomodo razonable. El recurrente conocía sobre la condición de la estudiante y sobre los acomodos autorizados, aun así, determinó no permitirle hacer uso de su acomodo razonable. A su vez, el recurrente no accedió a firmar la certificación correspondiente hasta tanto se eliminará la recomendación relacionada al uso de la grabadora. Además, el expediente recoge que la directora de OSEI se había reunido previamente con el recurrente para orientarlo sobre el uso de grabadoras como acomodo razonable y sobre las obligaciones relacionadas con los derechos de los estudiantes con impedimentos.

Por su parte, el recurrente invoca el principio de disciplina progresiva. La Certificación Núm. 60 (2021-2022), citada anteriormente, define dicho principio como el proceso mediante el cual se procura modificar la conducta errada de un empleado mediante un incremento gradual de la medida disciplinaria ante cada incumplimiento. Su propósito es brindar al empleado la oportunidad de corregir su conducta. No obstante, la propia normativa reconoce que la disciplina progresiva no necesariamente aplica cuando la falta o acto aislado posee una severidad o naturaleza que justifique apartarse de ese esquema.

En el caso ante nos, la conducta atribuida al recurrente no constituye una mera deficiencia administrativa desprovista de conocimiento previo. Existieron orientaciones previas de la OSEI,

conocimiento de que la estudiante contaba con una certificación de acomodo razonable y una crasa negativa del recurrente de proveer el acomodo. Dicho comportamiento es base suficiente para imponer una sanción disciplinaria. En consecuencia, concluimos que la Junta de Gobierno no erró al determinar que existía fundamento para disciplinar al recurrente.

En cuanto al noveno error, relacionado con la alegada responsabilidad de la UPR por las acciones u omisiones imputadas al recurrente, tampoco encontramos fundamento en el señalamiento.

Las obligaciones de la institución respecto a la implementación de acomodos razonables no eliminan, por sí, la responsabilidad individual de un miembro del personal. Según surge del expediente, y tal como fue discutido anteriormente, el recurrente fue informado de la existencia del acomodo y recibió orientación sobre las obligaciones institucionales relacionadas con estudiantes con impedimentos. No obstante, fueron las propias acciones del recurrente contra la estudiante las que llevaron a la implementación de las sanciones impuestas.

El décimo y undécimo señalamientos de error se relacionan con alegados defectos de las resoluciones y con el trámite de reconsideración.

En cuanto a estos errores, el recurrente sostiene que la *Resolución* de la Rectora es inoficiosa porque no incluyó las advertencias requeridas por el Reglamento de Procedimientos Apelativos Administrativos y que no resguardó el derecho del recurrente a que su reconsideración fuese considerada en sus méritos. No le asiste la razón.

Surge del expediente que el recurrente conoció efectivamente su derecho a solicitar reconsideración a apelar conforme a derecho y así lo ejerció. El 1 de mayo de 2023, la Rectora de la UPRH emitió

Resolución del caso y en la misma se aprecian las correspondientes advertencias a solicitar reconsideración y apelación. Conforme a su derecho, el 31 de mayo de 2023, el recurrente presentó una *Apelación y Urgente Solicitud de Remedio Interlocutorio* ante la Oficina del Presidente de la UPR. Posteriormente, el 19 de diciembre de 2024, presentó una nueva apelación ante la JGUPR.

En consecuencia, el expediente demuestra que este no quedó privado de su derecho de revisión. La finalidad de las advertencias procesales es garantizar que la parte conozca los mecanismos disponibles para impugnar una determinación. Aquí, el ejercicio efectivo de esos mecanismos demuestra que el recurrente tuvo conocimiento de su derecho y pudo ejercerlo.

En cuanto al duodécimo error señalado, el recurrente sostiene que la JGUPR debió declarar en rebeldía a la parte recurrida y, como consecuencia, declarar Ha Lugar la apelación. No obstante, el expediente administrativo demuestra que la controversia fue tramitada y adjudicada a base del expediente, el cual se obtuvo mediante la comparecencia de ambas partes, los informes de los Oficiales Administrativos y de la prueba desfilada durante las vistas en su fondo.

Con relación al decimotercer error presentado y como se expuso anteriormente, el Artículo 10 de la Certificación Núm. 35 (2018-2019) dispone que, una vez sometido el caso para adjudicación, el oficial examinador, panel examinador o comité presentará a la autoridad apelativa un informe que contenga determinaciones de hecho y conclusiones de derecho. Sin embargo, la propia reglamentación establece que dicho informe **puede ser adoptado total o parcialmente, así como enmendado, suplementado o rechazado por la autoridad apelativa**. Por consiguiente, el Presidente no estaba obligado a adoptar íntegramente la recomendación de la Oficial Examinadora. Su

función consistía en evaluar el informe juntamente con el expediente y emitir la determinación que entendiera correspondiente.

Finalmente, atendemos el decimocuarto señalamiento de error, mediante el cual el recurrente sostiene que la formulación de cargos fue insuficiente porque no incluyó una descripción de la prueba que obraba en su contra.

El debido proceso de ley exige una notificación adecuada de los cargos, particularmente cuando el procedimiento puede culminar en una sanción que afecta el empleo, los ingresos o la reputación del empleado. De igual forma, la Sección 35.1.6 de la Certificación Núm. 160 (2014-2015) del Reglamento General de la UPR exige la presentación detallada de un pliego de cargos. No obstante, la función del pliego de cargos no consiste en incorporar de antemano toda la prueba que habrá de presentarse en la vista adjudicativa en su fondo. Su propósito fundamental es informar al empleado sobre la conducta que se le atribuye de manera suficientemente específica para permitirle preparar una defensa.

En el caso ante nos, la *Formulación de Cargos Disciplinarios* fue notificada al recurrente el 24 de febrero de 2020 y mediante esta se le informaron los hechos que llevaron a la misma y se le imputó violaciones a la Ley ADA, a la Certificación 133 y al Reglamento General de la UPR.

El procedimiento posterior demuestra que el recurrente conocía la controversia que debía defender, que tuvo oportunidad de participar en las vistas en su fondo, de confrontar la prueba y de presentar su posición. No surge del expediente que la formulación de cargos haya sido insuficiente, que le impidiera conocer la naturaleza de la conducta imputada o preparar adecuadamente su defensa.

En conclusión, luego de un análisis de los planteamientos y el derecho aplicable, entendemos que la JGUPR no cometió los errores presentados por el recurrente en su recurso ante nos.

Destacamos que, el cuadro fáctico justificaba la destitución, sin embargo, la JGUPR optó por modificar la sanción recomendada por el oficial examinador. Ello, con el propósito de priorizar la rehabilitación del Dr. Piñero Cádiz mediante la imposición de medidas disciplinarias idóneas para la consecución de dicho objetivo[84]. Por tanto, concluimos que procede confirmar el dictamen recurrido.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, ***confirmamos*** la *Decisión de Apelación de la Junta de Gobierno* de la Universidad de Puerto Rico.

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

[84] *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico,* Certificación Núm. 55 (2022-2023), Sección 35.3.4 - La destitución, con la consiguiente inhabilitación para servir a la Universidad, a menos que se determine formalmente la rehabilitación, a tenor con las normas que al efecto se establezcan.