Estado Libre Asociado de Puerto Rico
OFICINA CENTRAL DE ASESORAMIENTO LABORAL
Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

10 de febrero de 2003

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 1-2003

Jefes de Administradores Individuales del Sistema de Personal, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley de Personal del Servicio Público, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales

Lcda. Emmalind García García
Administradora

DERECHO A SER OÍDO EN CASOS DE SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO Ó DESTITUCIÓN

Se emite este Memorando Especial con el propósito de revisar y enmendar las normas relativas al derecho a vista administrativa, garantizando el derecho a ser oído en casos de suspensión de empleo y sueldo o destitución, según se establecieran en la Carta Normativa Especial Núm. 1-86 de 17 de junio de 1986.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como la Constitución de los Estados Unidos de América, han consagrado el derecho de toda persona a tener un proceso justo y con todas las garantías que ofrece la ley, tanto en el ámbito judicial como administrativo.[1] Ninguna persona perderá su libertad o propiedad sin la oportunidad de ser oído. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso de Cleveland v. Loudermille, 470 U.S. 532 (1985), sentó las bases con relación al debido proceso de ley, previo al despido o suspensión de los empleados públicos, cuando la ley estatal le

[1] Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, Sección 7; Constitución de los Estados Unidos, Enmienda XIV, Sección 1.

confiere un interés propietario en su puesto. Dicho caso estableció que cuando un empleado público con un interés propietario en su puesto va a ser suspendido de empleo y sueldo o destituido tiene derecho al debido proceso de ley. Como consecuencia, todo empleado tiene el derecho a ser notificado de los cargos en su contra y a la oportunidad de responder a estos cargos antes de ser suspendido o destituido.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que el empleado público tiene un reconocido interés propietario en la retención de su empleo si dicho interés está protegido por la ley (empleado de carrera) o cuando existe una expectativa de continuidad en el mismo.[2] La Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, mejor conocida como *Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico*, define como una de las áreas esenciales al principio de mérito la retención en el empleo de los empleados públicos. La expectativa de continuidad en el empleo dependerá del grado de satisfacción obtenido de un empleado durante el desempeño de éste. Debido a esto, los empleados con permanencia en el servicio de carrera y los empleados transitorios durante su vigencia de su nombramiento, están cubiertos por las garantías del debido proceso de ley. En los casos de empleados de carrera en período probatorio, para determinar si tienen un interés propietario dependerá de las evaluaciones realizadas durante este período y si las mismas han sido satisfactorias. Dichas evaluaciones deben ser discutidas con el empleado previamente, con el propósito de que este conozca su posición en el desarrollo de sus funciones. Lebrón v. ELA, 2001 T.S.P.R. 145 (2001).

Los empleados de carrera tienen derecho a una vista informal antes de su despido o suspensión de empleo y sueldo. El objetivo de dicha vista informal es evitar el riesgo de que el patrono tome una determinación errónea que prive a la persona de su sustento diario. La vista informal sirve como mecanismo para determinar si existe una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen el despido. Dicha vista tiene el propósito de: (a) notificar al empleado el curso de acción que se intenta seguir y describir la prueba con que cuenta el patrono; (b) darle la oportunidad para que explique, oralmente o por escrito, las razones por las cuales no debe ser disciplinado y (c) notificarle por escrito los cargos en su contra.

En lo que respecta al descubrimiento de prueba en la vista informal, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Marrero Caratini v. Rodríguez Rodríguez, 135 D.P.R. 215 (1995), manifestó que: *[A] menos que la ley orgánica o el reglamento de la agencia conceda mayores garantías procesales,*

---

[2] Véase **Board of Regents v. Roth**, 408 U.S. 565 (1972); **Depto. Recs. Naturales v. Correa**, 118 D.P.R. 689 (1987); **Torres Solano v. P.R.T.C.**, 127 D.P.R. 499 (1990); **Ortá y otros v. Ayala y otros**, 131 D.P.R. 227 (1992); **Matias Martí v. Municipio de Lares**, 2000 J.T.S. 57, (opinión del 16 de marzo de 2000).

la vista informal no establecerá procedimientos de descubrimiento de prueba, ni vistas adversativas formales, ni concederá al empleado el derecho a confrontar toda la prueba en su contra." Estas expresiones distinguen la vista informal del procedimiento de vista formal que establece la Sección 3.1 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como (*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU)*), donde se salvaguardan los siguientes derechos: el (a) derecho a notificación oportuna de los cargos o querellas o reclamos en contra de una parte[3]; (b) derecho a presentar evidencia; (c) derecho a una adjudicación imparcial; y (d) derecho a que la decisión sea en base al expediente del caso. Por lo tanto, el debido proceso de ley en la etapa inicial, exige únicamente una vista informal sin derecho de acceso a la evidencia que motiva a la autoridad nominadora a tomar la acción de suspensión de empleo y sueldo o destitución.

A manera de excepción, el caso de Torres Solano v. PRTC, 127 D.P.R. 499 (1990), recoge la doctrina en cuanto a las suspensiones sumarias en situaciones de peligro inminente y de tal envergadura que hace innecesario la determinación inicial de que existe una justificación razonable para creer que los cargos contra el empleado son ciertos, y el curso de acción a seguirse está justificado. En estos casos, antes de celebrarse la vista administrativa se permite la suspensión de empleo pero no así del sueldo. Nótese que en estos casos el empleado continúa recibiendo su sueldo, pero debido al riesgo significativo al interés gubernamental, no debe mantenerse al empleado en su puesto y se le puede suspender hasta la celebración de la vista informal.

Por su parte, los empleados en el servicio de confianza no tienen un interés reconocido en la retención de su empleo, ya que participan en el proceso discrecional de formulación de política pública y son de libre selección y libre remoción, según establece la Ley Núm. 5, supra. Sin embargo los empleados de confianza no deben ser despedidos por razones políticas, véase, Alberty v. Rodríguez, 99TSPR 166 (1999).

En aquellas instrumentalidades en que existen uniones y se establece en los convenios colectivos el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, las medidas disciplinarias aplicarán a los empleados que comprenden la unidad apropiada de conformidad con el acuerdo establecido. Sin embargo, es requisito cumplir con las garantías mínimas del debido proceso de ley mediante la concesión de una vista informal, siempre que se vaya a interferir con el interés propietario del empleado público. Esto no impide que se pueda

---

[3] El Tribunal Supremo Puerto Rico en el caso de **Unión v. Autoridad de Edificios Públicos**, 146 D.P.R. 611 (1998), manifestó que "*es de poca utilidad y no atiende el propósito de la notificación el que se le señale al empleado el tipo de conducta que está vedada y que dará lugar al despido, si no se le señala que va a celebrarse la vista.*"

negociar y acordar proveer mayores garantías procesales e inclusive el empleado renunciar a la celebración de la vista administrativa.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Autoridad de Energía Eléctrica v. Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, 2001 T.S.P.R. 37, indicó que el derecho a vista administrativa "*puede ser renunciado por la unión u organización laboral que representa a los empleados ante el patrono, pues las uniones tienen la facultad para renunciar a los derechos de sus representados; ello en vista de que los representantes de los obreros unionados fueron seleccionados libremente por éstos y se presume la debida representación. Condado Plaza Hotel & Casino v. Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico*, 99 JTS 143, *pág 147* (opinión del 7 de octubre de 1999*)*. Para que dicha renuncia sea válida, la misma debe ser de forma clara, expresa e inequívoca.

No obstante lo anterior, el procedimiento de arbitraje, que establecen tanto la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, como la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, no sustituye la vista informal que las agencias y corporaciones públicas están obligadas a proveer al empleado que es suspendido de empleo y sueldo o destituido.

Las agencias excluidas de las disposiciones de la Ley Núm. 5, supra, tienen la obligación de adoptar reglamentos de personal incorporando el principio de mérito para regir los asuntos de personal de sus empleados. Según lo anteriormente expuesto, la retención es un área esencial al principio de mérito. Por lo tanto, la norma establecida en este Memorando Especial debe cumplirse a tenor con lo antes mencionado. Incluimos un resumen de jurisprudencia significativa relacionada al tema.

Agradeceremos que hagan llegar las disposiciones de este Memorando Especial a los funcionarios y empleados que intervienen en el procedimiento de medidas disciplinarias, especialmente, la Oficina de Recursos Humanos, Asesoramiento Legal y Relaciones Laborales.

JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL DERECHO DE VISTA ADMINISTRATIVA INFORMAL.

I. Empleados de Carrera:

1.) **De Llano v. Berglund,** 282 F. 3d 1031, 8th Cir. (opinión del 16 de mayo de 2002)

El procedimiento en una reclamación de derecho constitucional al debido proceso de ley requiere de un análisis de dos pasos. Primero, el peticionario debe demostrar que como resultado de una acción del Estado ha sido privado de su vida, libertad o interés propietario. Segundo, el peticionario debe probar que la privación de ese interés que efectuó el Estado se realizó sin el debido proceso de ley. Se ha reconocido que un empleado con permanencia en un puesto de carrera tiene un interés propietario sobre su empleo, por lo tanto lo decisivo es determinar si en el momento en que se le privó de dicho interés se le brindó un debido proceso de ley que se ha estipulado para estos casos.

El Tribunal Supremo Federal ha sostenido que el debido proceso requiere, previo a destitución, que a los empleados públicos con un interés propietario en su empleo tiene derecho a una notificación de los cargos en su contra, una explicación de la evidencia y la oportunidad para responder. Esto será un medio de cotejo para prevenir decisiones erróneas, una determinación de cuando hay base razonable para creer que los cargos contra el empleado son verdaderos y sustentan la acción propuesta. La ley federal es la que determina lo que constituye un proceso adecuado bajo el debido proceso.

2.) **Autoridad de Energía Eléctrica v. Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego**, 2001 TSPR 37 (Opinión del 21 de marzo de 2001)

El debido proceso de ley, en su vertiente procesal, obliga al Estado a celebrar un procedimiento justo y equitativo al intervenir con el **interés propietario** de una persona. A tenor con lo anterior, hemos reconocido a aquellos funcionarios públicos que poseen un interés propietario en su puesto el derecho a ser **notificados de los cargos en su contra y a la celebración de una vista informal previa a su despido**.

3.) **Matías Martí v. Municipio de Lares,** 2000 TSPR 43, (Opinión del 16 de marzo de 2000).

El Art. 12.004 de la Ley de Municipios Autónomos -Núm. 81 de 30 de agosto de 1991-, **clasifica a los empleados municipales como: de confianza, probatorios de carrera, regulares de carrera, transitorios e irregulares. De éstos, solo los de carrera tienen un reconocido interés en la retención de su puesto**. En su inciso (b) dicho precepto define a los empleados de carrera como los que ingresaron al sistema después de pasar por el proceso de reclutamiento. Este procedimiento ofrece la oportunidad de competir a toda persona cualificada que interese ingresar al empleo publico. **También dispone que**

tienen derecho a permanencia y sólo pueden ser removidos de sus puestos por justa causa, previa formulación de cargos y vista.

El interés propietario que confiere la ley municipal a estos empleados se basa en la expectativa de permanencia que albergan los que son así reclutados al servicio público ajeno al proceso discrecional de formulación de política pública.

4.) **Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos v. Autoridad de Edificios Públicos**, 98 TSPR 117, (Opinión de agosto 13 de 1998).

La Constitución de Puerto Rico dispone en su Articulo II, Sección 7, que "ninguna persona será privada de su propiedad o libertad sin un debido proceso de ley". Esta disposición tiene sus homólogas en las Enmiendas V y XIV de la Constitución de Estados Unidos. La garantía del debido proceso de ley opera en dos dimensiones distintas: la procesal y la sustantiva. La vertiente sustantiva del debido proceso de ley persigue proteger y salvaguardar los derechos fundamentales de la persona. La vertiente procesal le impone al Estado la obligación de garantizar que la interferencia con los intereses de libertad y de propiedad del individuo se haga a través de un procedimiento que sea justo y equitativo. Para que se active la protección que ofrece este derecho en su vertiente procesal, tiene que existir un interés individual de libertad o propiedad. Una vez cumplida esta exigencia es preciso determinar cuál es el procedimiento exigido. Si bien la característica medular es que el procedimiento debe ser uno justo, a través de la jurisprudencia normativa se han identificado componentes básicos del debido proceso de ley, tales como una **notificación adecuada y la oportunidad de ser escuchado y de defenderse**.

Los factores que deben analizarse para determinar si un procedimiento cumple con los requisitos constitucionales del debido proceso de ley son: (1) el interés privado que puede resultar afectado por la actuación oficial; (2) el riesgo de una determinación errónea debido al proceso utilizado y el valor probable de garantías adicionales o distintas; y (3) el interés gubernamental protegido en la acción sumaria, inclusive la función de que se trata y los cargos fiscales y administrativos que conllevaría el imponer otras garantías procesales.

El debido proceso de ley, en su modalidad procesal, exige que el Estado lleve a cabo un procedimiento justo y equitativo al momento del Estado intervenir con el interés propietario de una persona, como lo es la retención de un empleo protegido por ley o cuando exista una expectativa de continuidad en el mismo.

Como corolario del derecho constitucional a un debido proceso de ley, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos reconoció el derecho de aquellos empleados públicos poseedores de un interés propietario en sus puestos a ser notificados de los cargos en su contra y a la celebración de una vista informal previa a su despido.

Respecto a la notificación de la vista, el empleado tiene derecho a que se le notifique, oralmente o por escrito los cargos en su contra. En lo referente a la vista informal previa al despido, su propósito consiste en evitar que la agencia administrativa tome una

decisión errónea privando así a una persona de su sustento diario. La vista no debe ser formal, extensa o elaborada. Se le debe conceder al empleado la oportunidad de responder a los cargos en su contra y permitir que explique personalmente o por escrito las razones por las cuales, según él, no debe ser disciplinado. La vista debe servir como un escrutinio mínimo inicial para determinar si existe una justificación razonable para creer que los cargos contra el empleado son ciertos, y que el curso de acción específico a seguirse esta justificado.

Los componentes básicos de la vista informal, previa al despido de un empleado publico, para satisfacer el debido proceso de ley son: **(1) una notificación de los cargos administrativos contra el empleado; (2) una descripción de la prueba con la que cuenta el patrono y (3) una oportunidad para que el empleado exprese su versión de lo sucedido.**

La vista informal previa a la destitución de un empleado es el primer escalón procesal en donde ambas partes expresan de manera informal los cargos y posibles defensas que podrían ser utilizadas posteriormente ante el foro apelativo correspondiente. A menos que la ley orgánica o el reglamento de la agencia concernida conceda mayores garantías procesales, la vista informal no establecerá procedimientos de descubrimiento de prueba, ni vistas adversativas formales, ni concederá al empleado el derecho a confrontar toda la prueba en su contra.

5.) **Lucas Marrero Caratini v. Enrique Rodríguez Rodríguez,** 138 D.P.R. 215 (1995).

Cuando se priva de salario, empleo o sueldo a un empleado de carrera, el Estado debe establecer unas garantías mínimas para evitar el riesgo de un dictamen erróneo. El debido proceso de ley exige que se conceda una audiencia en aquellos casos donde el estatuto requiere que la destitución del empleado sea por justa causa. Ello no significa que tenga derecho a una vista formal previo al despido, lo único que garantiza el debido proceso de ley es algún tipo de vista antes de proceder a despedir a un empleado. Al determinar si se cumplió con el debido proceso de ley, el foro judicial establecerá un balance entre el interés del empleado público de retener su empleo y no ser despedido sin una oportunidad de ser oído, y los intereses y prerrogativas del Estado de destituir a empleados que considere un riesgo para el buen funcionamiento del gobierno. Para establecer el balance es suficiente con proveerle al empleado: 1) una notificación, por escrito, de los cargos administrativos contra él, 2) una descripción de la prueba que posee el patrono y 3) una oportunidad para que el empleado exprese su versión de lo sucedido. La vista no debe ser compleja, complicada, extensa o formal. No tiene derecho, en esta etapa del proceso, a obtener acceso a la evidencia que motiva a tomar la acción de destitución contemplada.

En esta vista se le provee al querellado la oportunidad de dar su versión de lo sucedido en un ambiente informal. Es el primer escalón procesal en el cual ambas partes expresaran en una manera informal los cargos y posibles defensas que podrán ser utilizadas posteriormente ante el foro apelativo correspondiente. A menos que la ley orgánica o el reglamento de la agencia conceda mayores garantías procésales, la vista informal no

establecerá procedimientos de descubrimiento de prueba, ni vistas adversativas formales, ni concederá al empleado el derecho a confrontar toda la prueba en su contra.

6.) **Consejo de Educación Superior v. Roselló González**, 137 DPR 83 (1994).

En Puerto Rico un empleado publico tiene un reconocido interés en la retención de su empleo si dicho interés esta protegido por la ley (empleado de carrera) o cuando las circunstancias crean una expectativa de continuidad.
Sin embargo, como hemos señalado, nuestro ordenamiento solamente reconoce, al empleado público de carrera, un interés propietario sobre el cargo o empleo que desempeña, pero no sobre las funciones que realiza.

7.) **Díaz Martínez v. Policía de .P.R.**, 134 DPR 144 (1993).

En Puerto Rico un empleado público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo si dicho interés esta protegido por la ley (empleado de carrera) o cuando las circunstancias crean una expectativa de continuidad.

Al amparo de las doctrinas establecidas y considerando la naturaleza de los intereses particulares afectados, el riesgo de una decisión errónea y el interés gubernamental protegido, concluimos que de ordinario la celebración de una vista informal antes de la destitución promovía los mejores intereses de la administración pública. El empleado público de carrera "tiene ese derecho aún cuando el estatuto o contrato que le da derecho a permanencia en su puesto no provea para la celebración de una vista previa y si para una vista formal con posterioridad al despido".

Considerando que el interés propietario [...] se afecta sustancialmente por una suspensión de empleo y sueldo, y que ésta decisión envuelve determinaciones de hechos donde existe un alto riesgo de un dictamen erróneo, de ordinario una vista informal previa reduce los peligros de que un procedimiento de esta índole le prive erróneamente de su interés propietario. Además, en términos del Estado, "la concesión de una vista previa promueve su interés de garantizar un servicio público eficaz, excelente, regular y productivo."

8.) **Torres Solano v. Puerto Rico Telephone Company**, 127 DPR 499 (1990).

Este Tribunal ha reconocido el derecho de los empleados públicos a una vista informal previa al despido. Para que la destitución o suspensión de un empleado sea válida, debe mediar justa causa y vista antes del despido.

El empleado público tiene ese derecho aun cuando el estatuto o contrato que le da derecho a la permanencia en su puesto no provea para la celebración de una vista previa y sí para una vista formal con posterioridad al despido. Es la ley estatal y no la federal la que determina cuando un empleado público posee interés propietario en su puesto. Una vez un empleado público adquiere dicho interés propietario, la cláusula del debido proceso de ley de la Constitución de Estados Unidos, Enmiendas V y XIV, L.P.R.A.,

Tomo 1, impiden que dicho empleado sea despedido sin la oportunidad de ser oído previo a tal acción.

Los requisitos procésales que cumplen con las garantías constitucionales mínimas sobre la vista informal previa al despido son los siguientes:

Debe notificarse a la parte contra quien se va a tomar tal medida disciplinaria del curso de acción especifico a seguirse en su contra. Deberá concedérsele una oportunidad de responder a los cargos. *La vista no debe ser compleja, complicada, extensa o formal.* Basta con que se le permita al empleado explicar personalmente o por escrito las razones por las cuales, según él, no debe ser disciplinado. El empleado público tiene derecho a que se le notifiquen, por escrito, los cargos en su contra.

El propósito de la vista consiste en evitar que la agencia administrativa tome una decisión errónea, privando así a una persona de su sustento diario. La vista debe servir como un escrutinio mínimo inicial para determinar si existe justificación razonable para creer que los cargos contra el empleado son ciertos y que el curso de acción específico a seguirse esta justificado.

9.) **Cleveland Bd. of Educ. *v.* Loudermill**, 470 U.S. 532 (1985).

El debido proceso de ley conlleva el derecho a una vista informal previo al despido de un empleado público cuando la ley estatal le confiere un interés propietario en el puesto. En estos casos, es necesario realizar un balance entre los intereses del Estado y los del perjudicado.

II. Empleados de confianza

1.) **Matías Martí v. Municipio de Lares**, 2000 TSPR 43,
(Opinión del 16 de marzo de 2000).

Respecto a [los empleados de confianza], hemos reconocido la facultad de la autoridad nominadora para despedir, sin previa notificación, formulación de cargos y celebración de vista. **Los empleados de confianza no gozan de un interés propietario sobre su trabajo y en ausencia de legislación al efecto, el mero hecho de ocupar una plaza por un espacio de tiempo extenso no crea, por sí solo, un interés propietario.**

2.) **Alberty v. Rodríguez**, 99 TSPR 1999 (Opinión del 1ro de mayo del 1999)

La demandante Alberty Marrero ocupaba un puesto de carrera en el Departamento de la Vivienda. Esta solicitó un traslado al Banco de Fomento Gubernamental para ocupar un puesto de confianza. Al surgir un cambio de administración en el gobierno, la señora Alberty fue despedida por el presidente de Fomento fundamentando su decisión en que el traslado de la señora Alberty del Departamento de la Vivienda a Fomento, había sido nulo y que ésta se había desvinculado de forma permanente de su puesto de carrera el día

que se trasladó. La señora Alberty presentó demanda alegando que su despido se debió a su afiliación política.

Conforme nuestra jurisprudencia, a los empleados en puestos de confianza también les cobija la protección constitucional de la Sección 1 del Artículo II de la **Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.** Esta prescribe en forma clara que "no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, ... ideas políticas o religiosas". Por lo cual se concluyó que esta debe tener su "día en corte"; ello con el propósito de poder demostrar, si es que así puede y por preponderancia de la prueba, que la razón aducida por Fomento para despedirla de su empleo --la nulidad del traslado de Vivienda a Fomento-- no es otra cosa que un pretexto y que la verdadera razón detrás del mismo lo es el crudo discrimen político.

3.) **Rodríguez Cruz v. Padilla**, 125 DPR 486 (1990).

[U]n empleado de confianza no tiene interés propietario sobre su puesto. Más aún, la incorporación, mediante un contrato, de un requisito de justa causa para la terminación del empleo de un funcionario de confianza con responsabilidad de formular la política pública constituye un acto nulo por ser contrario a la ley y a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

4.) **Consejo de Educación Superior v. Roselló González**, 137 DPR 83 (1994).

Los empleados de confianza pueden ser separados o despedidos de sus puestos sin formulación de cargos ni vista previa. Por ser empleados de libre selección y libre remoción no gozan de una expectativa de continuidad en su empleo.

III. Empleados Transitorios:

1) **Zoraida Aponte Burgos v. Carlos Aponte**, 2001 TSPR 66 (Opinión del 7 de mayo de 2001).

Un empleado público que ostenta un nombramiento transitorio **no tiene una expectativa real de que tal nombramiento le brinda permanencia en el empleo, ni derecho a que el mismo se le extienda constantemente.** Los derechos garantizados por la Constitución y reconocidos por la jurisprudencia relacionados al interés propietario de un empleado sobre un puesto o empleo solo aplican a los empleados transitorios a quienes se les da por vencido su contrato dentro del término de sus nombramientos. Los empleados transitorios no abrigan una expectativa de continuidad en sus puestos luego de expirados sus contratos, por lo que al concluir el término contractual no tienen la protección de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico. "Hemos resuelto que éstos no tienen una expectativa de continuidad en el empleo **una vez vence el término de su contrato**, por lo que de ordinario pueden ser **cesanteados sin que sea necesario celebrar una vista previa.**"

2) **Pérez v. Municipio de Guaynabo,** 2001 TSPR 125, (Opinión del 5 de septiembre del 2001)

La señora Pérez Fernández trabajó como empleada transitoria en el Municipio de Guaynabo. Cuando se terminaron los contratos de empleos temporeros, se le informó que pasara a entrevista en el mes de enero de 1997. Esta se personó al municipio a la entrevista, donde le comunicaron que una vez obtuviera ciertos documentos acudiera a la Oficina de Personal para otra entrevista. En esta segunda entrevista, el Sr. Antonio O'Neill le expresó que no era conveniente su contratación, debido a que su condición de embarazo conllevaría el que no pudiera trabajar por dos (2) meses debido a la licencia por maternidad y que los contratos de empleos temporeros no iban a ser renovados. Sin embargo, se le extendió un nombramiento transitorio a otra persona en la misma clasificación del puesto que ocupaba la demandante. Dicha manifestación constituyó una práctica ilegal de empleo de acuerdo a la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como Ley Contra Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo y procede la imposición de honorarios de abogado al Municipio.

3) **Ramos Rivera v. Departamento de Salud y AFASS**, 143 DPR 548 (1997).

Si bien es cierto que hemos resuelto que **los empleados transitorios de ordinario no gozan de derecho a permanencia en su puesto, ello de ninguna forma significa que un empleado transitorio nunca tiene derecho a cuestionar su cesantía. Existen situaciones en las tales cesantías pueden impugnarse meritoriamente. Por ejemplo, ello puede ocurrir si la autoridad nominadora le ha creado al empleado transitorio una expectativa razonable de retención en el cargo.** También puede ocurrir si ha mediado **legislación dirigida a convertir los cargos transitorios en empleos regulares.** O podrían existir **reclamaciones válidas sobre el término del nombramiento o sobre el procedimiento para la cesantía**. En estas y otras instancias el empleado transitorio puede tener bases meritorias para impugnar su cesantía. Por ello no puede concluirse [ ] que la decisión de cesantear a un empleado transitorio es un mero trámite administrativo, que no requiere que se le advierta a dicho empleado de que puede apelar dicha decisión.

Más aún, el derecho a ser notificado de la existencia y términos de los remedios apelativos está expresamente establecido en la L.P.A.U. para "la parte adversamente afectada" por la decisión de una agencia. 3 L.P.R.A. 2165. **Lo determinativo, pues, para que surja la obligación de advertir en cuestión, es que la decisión de la agencia sea adversa al empleado de la agencia. No importa realmente que tipo de cargo tiene o tenía el empleado, si la decisión le es adversa... .**

4) **García Meléndez v. Municipio de Arroyo**, 140 DPR 750 (1996)

Para que una promesa y ofrecimiento de una plaza permanente al empleado transitorio pueda crear un expectativa de retención en su empleo, la misma debe de estar acompañada de algún trámite o gestión dirigida a efectivamente concederle la

permanencia. "El simple ofrecimiento de una plaza permanente sin actos por parte de la agencia que inequívocamente evidencien un acuerdo de convertir el ofrecimiento en realidad no puede ser suficiente para conferir algo más que una expectativa unilateral de retención en el empleo".

IV. Unionados:

1.) **Autoridad de Energía Eléctrica v. Unión de Trabajadores,** 2001 TSPR 37 (Opinión del 21 de marzo de 2001)

Cualquier persona puede renunciar a la celebración de la vista informal. Aun más, dicho derecho puede ser renunciado por la unión u organización laboral que representa a los empleados ante el patrono, pues las uniones tienen la facultad para renunciar a los derechos de sus representados; ello en vista de que los representantes de los obreros unionados fueron seleccionados libremente por estos y se presume la debida representación.

2.) **Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos**, 98 TSPR 117, (Opinión del 13 de agosto de 1998)

Un empleado fue notificado que seria suspendido de empleo y sueldo por mostrar una conducta irrespetuosa y desafiante hacia otro empleado. En dicha notificación se le apercibió que de continuar dicha conducta podría conllevar su destitución. El empleado continuó con el patrón de conducta por lo que la Autoridad ordenó una investigación sobre los incidentes posteriores a la notificación. La Autoridad despidió al empleado sin una notificación posterior y sin otorgarle una vista informal. La Unión impugnó la destitución por lo que se celebró una vista de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Concluyó el árbitro que el despido fue justificado, sin embargo, determinó que por no concederle al empleado una vista informal previo al despido, ni notificarle de los procedimientos en su contra, se había violentado el debido proceso de ley. El árbitro ordenó a la agencia pagar al empleado el salario dejado de devengar desde la fecha de su despido hasta la fecha de la emisión del laudo.

Dicha determinación fue apelada, por lo que finalmente el Tribunal Supremo concluye que lo que procede es que la Autoridad pague al empleado el salario dejado de devengar desde la fecha del despido a la fecha en que se celebró una vista conforme lo requiere el debido proceso de ley, es decir, cuando se celebró la vista de arbitraje. Aunque se entiende que el despido fue justificado, se le privó al demandante de su propiedad sin el debido proceso de ley al ser despedido de su empleo sin notificarle los procedimientos en su contra.

V. Excepciones a la celebración de la Vista Previa:

1.) **Autoridad de Energía Eléctrica v. Unión de Trabajadores,** 2001 TSPR 37 (Opinión del 21 de marzo de 2001)

No es necesaria la celebración de una vista previa al despido en todos los casos. En situaciones en las que el patrono percibe un **peligro significativo** si mantiene al empleado en su puesto, el curso a seguir es la suspensión del empleado con sueldo.

2.) **Díaz Martínez v. Policía de .P.R.**,134 DPR 144 (1993).

[L]a retención del empleado puede constituir un peligro significativo a la seguridad de otras personas o a la propiedad pública. En esos casos, se puede decretar una suspensión sumaria, limitada solamente a excluirlo temporeramente del empleo, pero dejándole su sueldo y los beneficios correspondientes.

Esta excepción a la regla general en los casos de empleados públicos reconoce que ciertas circunstancias extraordinarias requieren [sic] la intervención temporal del Estado con los intereses de una persona antes de poderle brindar una oportunidad de ser oído. Tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos se han reconocido unas situaciones en que el Estado tiene que actuar rápidamente para garantizar el orden, la seguridad o la salud del pueblo, siempre que posteriormente provea una vista adjudicativa dentro de un término razonable de tiempo. En particular, **cuando hay una emergencia los tribunales han permitido la actuación sumaria del Estado sin una vista previa permitiendo una privación temporal de los derechos de una parte**. En estos casos corresponde a los tribunales hacer un balance de los intereses encontrados a la luz de las circunstancias peculiares de cada uno:

No obstante, como en esos casos la suspensión afecta adversamente la capacidad del empleado para sostener sus vidas, [ ] la acción sumaria [tiene] que limitarse al empleo mismo. Por ende, **en los casos donde la continuidad en el empleo crea una situación peligrosa para el Estado o los intereses protegidos por el gobierno, se puede suspender sumariamente de empleo a un empleado público sin la celebración de vista previa, siempre que continúe recibiendo el sueldo y se le ofrezca en un término razonable de tiempo una oportunidad de ser oído en una vista informal o en una en que se adjudique formalmente la controversia.**

3.) **Torres Solano v. Puerto Rico Telephone Company,** 127 DPR 499 (1990).

En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, vida o moral de los empleados o del pueblo en general, se podrá suspender de empleo y sueldo al empleado antes de la vista administrativa.

En casos donde el peligro sea inminente y de tal envergadura que haga innecesaria la determinación inicial de que existe una justificación razonable para creer que los cargos contra el empleado son ciertos y el curso de acción a seguirse esta justificado, *la agencia puede destituir al* empleado sumariamente. Ejemplo, casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivos razonables para creer que existe un peligro real para la salud, vida o moral de los empleados de la agencia o del pueblo en general (sabotaje, intento o amenaza de asesinatos, etc.). *En tales circunstancias de emergencia,* en las cuales existe un interés apremiante del Estado, el debido proceso de ley se cumple al conceder al

empleado una vista formal posterior al despido. No se requiere que entre la fecha del despido y la celebración de la vista formal se le concedan salarios.

VI. Interés Propietario

1.) **Consejo de Educación Superior v. Roselló González**, 137 DPR 83 (1994).

En su vertiente procesal, la cláusula de debido proceso le impone al Estado la obligación de garantizar que la interferencia con los intereses de libertad y de propiedad del individuo se haga a través de un procedimiento que en esencia sea justo y equitativo.

Para determinar si una persona posee un **interés propietario** dentro del contexto de un ataque bajo la cláusula de debido proceso en su vertiente procesal, es necesario que se tenga algo más que una mera expectativa unilateral de titularidad, **se debe tener un derecho concreto protegido por el ordenamiento jurídico estatal.**

*Cita textual de los casos señalados de Puerto Rico y traducción de los casos federales.