

**William Torres Solano, Querellante-recurrido V. Puerto Rico Telephone Company,
Querellada-peticionaria**

Página: 499

Número: CE-87-713

Resuelto: 20 de noviembre de 1990

1. REGLAS DE PROCEDIMIENTO CIVIL—DISPOSICIONES GENERALES—
TÉRMINOS—INCURIA.
La decisión del Oficial Examinador nombrado por el Presidente de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) equivale a un dictamen cuasijudicial sujeto a revisión por los tribunales. Al no existir término para acudir en revisión al Tribunal Superior contra una determinación del Oficial Examinador, aplica la doctrina de incuria. (Torres Ponce v. Jiménez, 113:58, seguido.)
2. CORPORACIONES—INCORPORACIÓN Y ORGANIZACIÓN—CLASES DIFERENTES DE CORPORACIONES — CORPORACIONES PÚBLICO-PRIVADAS— PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY.
La Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C), subsidiaria de la Autoridad de Teléfonos, es una corporación incorporada bajo las leyes del estado de Delaware cuyo propósito consiste en proveer un servicio público esencial.
3. ÍD.—ÍD.—ÍD —ÍD.—ÍD.
El desdoblamiento entre entidad pública y entidad privada de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) tiene como consecuencia que para ciertos asuntos o negocios jurídicos —de acuerdo con el caso en particular— se le considerará como corporación pública o corporación privada. (Torres Ponce v. Jiménez, 113:58, seguido.)
4. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS —EN GENERAL— NOMBRAMIENTO, REQUISITOS Y TÉRMINO DEL CARGO—CARGOS Y PODER DE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN—EN GENERAL—LEY DE PERSONAL—EN GENERAL.
La Autoridad de Teléfonos es una de las agencias excluidas del sistema de personal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. (Torres Ponce v. Jiménez, 113:58, seguido.)
5. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—PRINCIPIO DE MÉRITO.
Aunque la Autoridad de Teléfonos es una agencia excluida del sistema de personal, en virtud de la Sec. 10.6 de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 1338, ésta venía obligada a adoptar un

Página: 500

reglamento de personal que incorporara el principio de mérito para sus empleados gerenciales.

6. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

El Tribunal Supremo ha expresado reiteradamente que la ley de personal persigue el propósito de extender el principio de mérito al mayor número posible de servidores públicos.

7. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

El principio de mérito es aplicable a la subsidiaria de la Autoridad de Teléfonos, la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C), por la misma razón que es aplicable a la primera; esto es, el principio de mérito propicia el mejor y el más eficiente servicio. Torres Ponce v. Jiménez, 113:58. El Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la P.R.T.C. de 4 de abril de 1983 debe cumplir con el propósito primordial de garantizar la aplicación estricta del principio de mérito. (Pueblo v. Hernández Torres y Barreda, 125:560, seguido.)

8. DERECHO ADMINISTRATIVO—PODERES Y PROCEDIMIENTOS DE AGENCIAS, FUNCIONARIOS Y AGENTES ADMINISTRATIVOS—VISTA O AUDIENCIA Y ADJUDICACIÓN—VISTA O AUDIENCIA— NECESIDAD DE LA MISMA.

El Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983 —anterior al caso Torres Ponce v. Jiménez, 113:58— no proveía para la celebración de una vista con antelación al despido, aunque la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975 (3 L.P.R.A. sec. 1301 et seq.), sí la concedía como derecho estatutario.

9. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS —EN GENERAL— NOMBRAMIENTO, REQUISITOS Y TÉRMINO DEL CARGO—CARGOS Y PODER DE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN—EN GENERAL—LEY DE PERSONAL— PRINCIPIO DE MÉRITO.

Como secuela del caso Torres Ponce v. Jiménez, 113:58, la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) adoptó el Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la P.R.T.C. de 4 de abril de 1983 que incorporó el principio de mérito para regular y proteger a ese grupo de empleados, y para que así recibieran un trato justo e imparcial, en el que el principio de mérito rigiese la administración de su personal. De esta manera, se establecen las acciones disciplinarias encaminadas a tomar aquellas medidas correctivas necesarias cuando la conducta de un empleado no se ajusta a las normas establecidas por la P.R.T.C.

10. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

El principio de mérito conlleva que los más aptos, de acuerdo con sus méritos y capacidades, sean los que sirvan al Gobierno —3 L.P.R.A. sec. 1311— de suerte que en la administración de la cosa pública el Estado alcance los más altos niveles de excelencia, productividad y eficiencia en los servicios que brinda al pueblo. 3 L.P.R.A. sec. 1312.

11. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

El principio de mérito presupone el mantenimiento de un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados, con el fin de mantener la

Página: 501

continuidad y regularidad en la prestación de los servicios públicos. 3 L.P.R.A. sec. 1312(2) y (3).

12. ÍD.—ÍD.— DERECHOS, PODERES, DEBERES Y RESPONSABILIDADES — EJECUCIÓN O CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO.

El servicio público exige de sus empleados una conducta compatible con los objetivos de excelencia, eficiencia y productividad, y los criterios de seguridad y armonía, orden y disciplina entre compañeros, y continuidad de servicios al pueblo.

13. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

La Sec. 10.2 del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983 establece: los empleados regulares gerenciales tendrán permanencia en sus plazas siempre que satisfagan los criterios de productividad, rendimiento, orden y disciplina que deben prevalecer en la P.R.T.C.

14. DERECHO ADMINISTRATIVO—PODERES Y PROCEDIMIENTOS DE AGENCIAS, FUNCIONARIOS Y AGENTES ADMINISTRATIVOS—EN GENERAL— SANCIONES Y PENALIDADES—EN GENERAL.

La Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) estableció en su reglamento unas normas claras de disciplina para proveer unas guías en la administración de la disciplina en el trabajo y desarrollar en el empleado un mejor entendimiento de lo que constituye causa razonable o justa para tomar acción disciplinaria en su contra, así como para corregir al empleado y mantener la disciplina y la moral del grupo de empleados dentro de la organización.

15. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

La Sec. 10.4(17), ofensa Núm. 48 del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983 tipificó como ofensa los actos amenazantes, indecentes u obscenos, y las agresiones y provocaciones de peleas. Como sanción para estos actos, se dispone una pena mínima de diez (10) días de suspensión y pena máxima de despido como primera ofensa; como segunda ofensa, el despido. El inciso (6) de esta sección dispone que la penalidad o remedio que ha de aplicarse será el que razonablemente se espera que corrija al empleado y disciplina y la moral del grupo. Estos criterios guían y limitan la discreción de la agencia para tomar una medida disciplinaria contra un empleado. Ello implica que la medida disciplinaria debe guardar proporción con la ofensa cometida.

16. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

Por ir en contra de los objetivos y criterios que deben imperar en el empleo público, la agresión a un compañero de trabajo, durante horas laborables y en los predios de la agencia —en el caso de autos, la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.)— es una causa justificada para el despido, aun cuando sea la primera falta del empleado. Sec. 10.4(17), ofensa Núm. 48 del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la P.R.T.C. de 4 de abril de 1983. El Tribunal Supremo considera que esta acción disciplinaria es proporcional a la ofensa que se intenta corregir. Esta conducta detiene la continuidad y la regularidad de los servicios en

Página: 502

menoscabo de la eficiencia y productividad de la agencia, además de causar daño físico, humillación, daños a la propiedad y distraer la atención de los empleados de sus labores.

17. ACOMETIMIENTO Y AGRESIÓN —DELITOS— NATURALEZA Y ELEMENTOS— CONDUCTA O ACTO ILEGAL.

Una agresión en el lugar de empleo no sólo afecta al compañero de trabajo, sino también a la agencia. Se afecta el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía en el cual deben laborar los demás empleados, y el cual la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) debe asegurarles. En su lugar, crea un ambiente de aprehensión en las relaciones interpersonales del grupo, desmoraliza el trabajo en equipo y anula la motivación y el espíritu de servicio.

18. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

La violencia en la sociedad atenta contra los propios principios fundamentales de sana convivencia social, respeto al prójimo, a su dignidad y a su autoestima. El lugar de trabajo, sea éste público o privado, no puede estar exento de la aplicación de estos principios básicos de convivencia humana.

19. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS —EN GENERAL— NOMBRAMIENTO, REQUISITOS Y TÉRMINO DEL CARGO —RENUNCIA, SUSPENSIÓN O REMOCIÓN— PROCEDIMIENTOS PARA DESTITUIR O REMOVER— FORMULACIÓN DE CARGOS Y VISTA O AUDIENCIA.

Con antelación a la Ley Núm. 1 de 17 de julio de 1979, la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975 (3 L.P.R.A. sec. 1336(4)), expresamente le confería a los empleados el derecho a vista previa disponiendo que las autoridades nominadoras podrían destituir a cualquier empleado de carrera por justa causa y previa formulación de cargos, por escrito y previa vista administrativa, si así lo solicita el empleado. Esto fue implantado por la Sec. 9.2 del Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito, Oficina Central de Administración de Personal (O.C.A.P.).

20. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—RESTRICCIONES DE LA LEY DE PERSONAL Y REGLAS—EN CUANTO A DESTITUCIONES O REMOCIONES.

Mediante el inciso (4) de la Sec. 4.6 de la Ley Núm. 1 de 17 de julio de 1979, se suprimió

del inciso (4) de la Sec. 4.6 de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975 (3 L.P.R.A. sec. 1336(4)), la frase final que leía "y previa vista administrativa, si así lo solicitare el empleado...", En consonancia con esta enmienda, se enmendó también la Sec. 9.2 del Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito, Oficina Central de Administración de Personal (O.C.A.P.).

21. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—PROCEDIMIENTOS PARA DESTITUIR O REMOVER—
FORMULACIÓN DE CARGOS Y VISTA O AUDIENCIA.

La Ley Núm. 1 de 17 de julio de 1979 tuvo el efecto práctico de eliminar el derecho a una vista previa informal en la agencia, antes del despido y como parte del principio de mérito garantizado por la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975 (3 L.P.R.A. sec. 1336(4)).

Página: 503

22. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

Del historial legislativo de la Ley Núm. 1 de 17 de julio de 1979 (3 L.P.R.A. sec. 1301 et seq.) surge que el propósito de la Asamblea Legislativa, al eliminar la vista informal previa, fue evitar dilaciones en la tramitación de medidas disciplinarias en los procedimientos administrativos.

23. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—RESTRICCIONES DE LA LEY DE PERSONAL Y REGLAS—EN
CUANTO A DESTITUCIONES O REMOCIONES.

El Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983, después de que la Ley Núm. 1 de 17 de julio de 1979 enmendara la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 1336(4), no proveía la celebración de una vista previa al despido.

24. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—PROCEDIMIENTOS PARA DESTITUIR O REMOVER—
FORMULACIÓN DE CARGOS Y VISTA O AUDIENCIA.

El Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de los empleados públicos a una vista informal previa al despido. La mayoría de estas decisiones se fundamenta en las leyes de personal vigentes al momento de ocurrir el despido.

25. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

A través de la jurisprudencia, el Tribunal Supremo ha sostenido que para que sea válida la destitución de un empleado tiene que mediar una celebración de vista y justa causa, pues de lo contrario se despojaría a un empleado de su propiedad sin el debido proceso de ley.

26. DERECHO CONSTITUCIONAL—DEBIDO PROCEDIMIENTO DE LEY—
GARANTÍAS CONSTITUCIONALES—NOTIFICACIÓN Y VISTA.

Posterior a la enmienda de 17 de julio de 1979 a la ley de personal y su reglamento, el Tribunal Supremo sostuvo en Vélez Ramírez v. Romero Barceló, 112:716, que el debido proceso de ley no requiere que haya una vista previa a toda privación de un derecho o interés propietario. Cuando hay una privación temporal, basta que en algún momento

significativo u oportuno el afectado tenga la oportunidad de defenderse y presentar un caso en un proceso con adecuadas garantías.

27. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

Cuando hay una privación de un derecho o interés propietario, la doctrina informa que para determinar si el tipo de vista concedida y el momento en que se brinda son constitucionalmente aceptables bajo la cláusula del debido proceso de ley, hay que analizar conjuntamente los intereses gubernamentales y los de la persona afectada.

28. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS —EN GENERAL— NOMBRAMIENTO, REQUISITOS Y TÉRMINO DEL CARGO —RENUNCIA, SUSPENSIÓN O REMOCIÓN— PROCEDIMIENTOS PARA DESTITUIR O REMOVER—EN GENERAL.

El análisis de intereses gubernamentales y privados en casos de privación de un derecho o interés propietario es igualmente aplicable cuando está involucrado un empleado de carrera protegido por el principio de mérito y con un interés propietario en su puesto, que cuando está involucrado un

Página: 504

servidor público elegido mediante sufragio, aunque entren en juego otras consideraciones, por ejemplo, derecho al voto y los intereses del municipio. (Vélez Ramírez v. Romero Barceló, 112:716, seguido.)

29. DERECHO CONSTITUCIONAL—DEBIDO PROCEDIMIENTO DE LEY— GARANTÍAS CONSTITUCIONALES—NOTIFICACIÓN Y VISTA.

Los tres (3) factores que deben considerarse para determinar, como requisito mínimo del debido proceso de ley, si un empleado público tiene derecho a una vista previa a su despido, son: (1) los intereses afectados por la acción oficial; (2) el riesgo de una determinación errónea que prive a la persona del interés protegido, mediante el proceso utilizado y el valor probable de garantías adicionales o distintas, y (3) el interés gubernamental protegido en la acción sumaria, incluso la función de que se trata y los cargos fiscales y administrativos que conllevaría el imponer otras garantías procesales. (Vélez Ramírez v. Romero Barceló, 112:716, seguido.)

30. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS —EN GENERAL— NOMBRAMIENTO, REQUISITOS Y TÉRMINO DEL CARGO—CARGOS Y PODER DE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN—EN GENERAL— NATURALEZA DE LOS CARGOS PÚBLICOS.

El interés del Estado, al considerar la-destitución de un servidor público, es lograr una gestión pública eficaz, excelente, regular y productiva a través de la retención de los servidores públicos productivos, eficientes, disciplinados y con un alto grado de motivación y espíritu de servicio. Este interés en conservar una sana administración pública requiere del Estado la implantación de medidas adicionales que sirvan a modo de filtro y eviten la toma de decisiones erróneas en detrimento tanto del interés privado del servidor público como de su propio interés público.

31. ÍD.—ÍD.—ÍD.— RENUNCIA, SUSPENSIÓN O REMOCIÓN — PROCEDIMIENTOS PARA DESTITUIR O REMOVER—FORMULACIÓN DE CARGOS Y VISTA O AUDIENCIA.

La concesión de una vista previa a la privación de un derecho o interés propietario, promueve el interés de garantizar un servicio público eficaz, excelente, regular y productivo.

32. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

La celebración de una vista previa a la acción administrativa no implica una gran carga fiscal para el Estado. La vista es informal, lo que reduce significativamente el costo para el erario. La celebración de una vista en la que se le dé oportunidad al servidor público de ofrecer su versión de lo ocurrido, no tiene el efecto de causar un retraso innecesario en la decisión de la instrumentalidad pública. Toda agencia cuenta con diversos mecanismos y recursos para celebrar una vista informal con celeridad.

33. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

Tanto el Tribunal Supremo de Puerto Rico como el de Estados Unidos han reiterado la norma que reconoce el derecho a una vista informal previa al despido para aquellos empleados públicos que poseen un interés propietario en sus puestos. (Vélez Ramírez v. Romero Barceló, 112:716, seguido.)

Página: 505

34. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

El empleado público tiene derecho a una vista informal previa al despido aun cuando el estatuto o contrato que le da derecho a permanencia en su puesto no provea para la celebración de una vista previa y sí para una vista formal con posterioridad al despido.

35. DERECHO CONSTITUCIONAL—DEBIDO PROCEDIMIENTO DE LEY—GARANTÍAS CONSTITUCIONALES—OPORTUNIDAD DE SER OÍDO.

Es la ley estatal y no la federal la que determina cuándo un empleado público posee un interés propietario en su puesto. Una vez un empleado público adquiere dicho interés propietario, la cláusula del debido proceso de ley de las Enmiendas V y XIV de la Constitución de Estados Unidos, L.P.R.A., Tomo 1, impiden que dicho empleado sea despedido sin la oportunidad de ser oído previo a tal acción.

36. DERECHO ADMINISTRATIVO—PODERES Y PROCEDIMIENTOS DE AGENCIAS, FUNCIONARIOS Y AGENTES ADMINISTRATIVOS—VISTA O AUDIENCIA Y ADJUDICACIÓN—VISTA O AUDIENCIA— NECESIDAD DE LA MISMA.

La celebración de una vista previa al despido no es necesaria en todos los casos. En situaciones donde el patrono percibe un peligro significativo al interés gubernamental si mantiene al empleado en su puesto, el curso que ha de seguir es la suspensión del empleado con sueldo.

37. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

En casos donde el peligro sea inminente y de tal envergadura que haga necesario la determinación inicial de que existe una justificación razonable para creer que los cargos

contra un empleado son ciertos y el curso de acción que ha de seguirse está justificado, puede destituirse al empleado sumariamente. En tales circunstancias de emergencia, en las cuales existe un interés apremiante del Estado, el debido proceso de ley se cumple concediendo al empleado una vista formal posterior al despido. No se requiere que entre la fecha del despido y la vista formal se le concedan salarios ya que, luego de la vista previa, si se determina que el curso que ha de seguirse está justificado y se confirma la verdad, puede destituirse al empleado sin paga.

38. DERECHO CONSTITUCIONAL —INTERPRETACIÓN, EFECTO Y APLICACIÓN DE PRECEPTOS CONSTITUCIONALES— CONSTITUCIONALIDAD DE LOS PRECEPTOS ESTATUTARIOS.

A través de la Carta Normativa Núm. 1-86 emitida por la Oficina Central de la Administración de Personal (O.C.A.P., el 17 de junio de 1986, que provee para la celebración de una vista informal en casos de suspensión de empleo y sueldo o destitución, y dirigida a los Secretarios del Gobierno, la Rama Ejecutiva reconoce el defecto constitucional de las disposiciones legales cuya constitucionalidad está en controversia en casos de suspensión o destitución de empleados.

39. ÍD.—ÍD.—DETERMINACIÓN DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ESTATUTOS—NECESIDAD DE RESOLVERLA.

En casos en los que se somete a la consideración del Tribunal Supremo una cuestión constitucional, éste se asegurará primero si existe una interpretación razonable de la ley que le permita soslayar el planteamiento constitucional. (E.L.A. v. Aguayo, 80:552, seguido.)

Página: 506

40. ÍD.—DERECHOS PERSONALES, CIVILES Y POLÍTICOS—GARANTÍAS CONSTITUCIONALES.

Las leyes que protegen derechos fundamentales en nuestro ordenamiento deben ajustarse a las garantías mínimas requeridas por nuestra Constitución. Pueden brindar más derecho, pero nunca menos. (Marina Ind., Inc. v. Brown Boveri Corp., 114:64; Rivera Santiago v. Srio. de Hacienda, 119:265, seguidos.)

41. ÍD.—DEBIDO PROCEDIMIENTO DE LEY—PROPIEDADES Y DERECHOS QUE SE PROTEGEN—PUESTOS PÚBLICOS—PUESTOS PÚBLICOS COMO DERECHO DE PROPIEDAD.

El Estado debe adelantar un interés apremiante como justificación para eliminar la vista informal previa al despido de un empleado público con un derecho propietario adquirido sobre su puesto. (Zachry International v. Tribunal Superior, 104:267, seguido.)

42. ÍD.—DISTRIBUCIÓN DE PODERES Y FUNCIONES GUBERNAMENTALES— PODERES Y FUNCIONES EJECUTIVOS— INTERVENCIÓN CON DERECHOS CONSTITUCIONALES Y REGLAMENTACIÓN.

Con la eliminación de la vista informal a nivel de agencia, el Estado adelanta su interés de eliminar la alegada duplicidad de procedimientos, eliminando a su vez las alegadas dilaciones innecesarias y los altos costos que supuestamente ello producía. Si bien ese es

un interés importante, no es de tal envergadura que, confrontado con el interés del empleado en retener su puesto, resulte apremiante.

43. DERECHO ADMINISTRATIVO—PODERES Y PROCEDIMIENTOS DE AGENCIAS, FUNCIONARIOS Y AGENTES ADMINISTRATIVOS—VISTA O AUDIENCIA Y ADJUDICACIÓN—VISTA O AUDIENCIA—EN GENERAL.

La diferencia entre la vista informal previa y la vista formal posterior al despido nos hace concluir que no se produce duplicidad o dilaciones innecesarias en los procedimientos con la celebración de la primera. La naturaleza informal y el contenido sencillo de aquella no tiene esos resultados.

44. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

Se decreta la inconstitucionalidad de la Sec. 4.6(4) de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975 (3 L.P.R.A. sec. 1336(4)); la Sec. 9.2 del Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito, Oficina Central de Administración de Personal (O.C.A.P.), y el Art. 12.3 del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983, en tanto y en cuanto no proveen para una vista informal antes de despedir al empleado público.

45. DERECHO CONSTITUCIONAL—DEBIDO PROCEDIMIENTO DE LEY—GARANTÍAS CONSTITUCIONALES—NOTIFICACIÓN Y VISTA.

Los requisitos procesales que cumplen con las garantías constitucionales mínimas sobre la vista informal previa al despido son: el deber de notificar a la parte, contra quien se va a tomar tal medida disciplinaria, en cuanto al curso de acción en específico que ha de seguirse en su contra; deberá concederse una oportunidad de responder a los cargos; la vista no deberá

Página: 507

ser complicada, extensa o formal; bastará con que se le permita al empleado explicar, personalmente o por escrito, las razones por las cuales, según él, no debe ser disciplinado así, y el empleado público tendrá derecho a que se le notifiquen por escrito los cargos en su contra. 3 L.P.R.A. sec. 1336.

46. DERECHO ADMINISTRATIVO—PODERES Y PROCEDIMIENTOS DE AGENCIAS, FUNCIONARIOS Y AGENTES ADMINISTRATIVOS—VISTA O AUDIENCIA Y ADJUDICACIÓN—VISTA O AUDIENCIA—EN GENERAL.

El propósito de la vista previa a una acción administrativa consiste en evitar que la agencia administrativa tome una decisión errónea, privando así a una persona de su sustento diario. Vélez Ramírez v. Romero Barceló, 112:716. De esta forma, 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 que ha de seguirse está justificado.

47. ÍD.—AGENCIAS, FUNCIONARIOS Y AGENTES ADMINISTRATIVOS— REGLAS Y REGLAMENTOS—REGLAMENTACIÓN, SU NATURALEZA Y ALCANCE.

En algunos casos el reglamento de una agencia concede mayores garantías que la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975 (3 L.P.R.A. sec. 1301 et seq.), y la jurisprudencia aplicable. En tales casos prevalecerán las disposiciones reglamentarias que conceden mayores garantías y que la agencia se autoimpuso. Existe un deber de la agencia de velar por que se cumplan sus propios reglamentos.

48. ÍD.—PODERES Y PROCEDIMIENTOS DE AGENCIAS, FUNCIONARIOS Y AGENTES ADMINISTRATIVOS—EN GENERAL—SANCIONES Y PENALIDADES — DESTITUCIÓN DE EMPLEADOS GUBERNAMENTALES.

El Art. 14(11) del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C) de 4 de abril de 1983 define el despido según las normas de disciplina de la P.R.T.C. como la separación total y absoluta de la compañía impuesta a un empleado como medida disciplinaria por justa causa.

49. ÍD.—ÍD.—VISTA O AUDIENCIA Y ADJUDICACIÓN—VISTA O AUDIENCIA — NECESIDAD DE LA MISMA.

El Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983, en casos de despido de un empleado regular gerencial, requiere la existencia de justa causa, formulación de cargos y concesión de una vista para defenderse de los cargos en su contra.

50. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—EN GENERAL.

El Art. 14(42) del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983 define la vista administrativa como el procedimiento mediante el cual un empleado expone una queja válida que involucre cualquier área esencial del sistema de mérito o medida disciplinaria que pueda afectarle.

Página: 508

51. DERECHO CONSTITUCIONAL—DEBIDO PROCEDIMIENTO DE LEY— GARANTÍAS CONSTITUCIONALES—NOTIFICACIÓN Y VISTA.

La vista establecida por el Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) de 4 de abril de 1983, es formal, evidenciaría y tiene todas las garantías y derechos constitucionales que cobijan al empleado en una vista ante un tribunal. Sin embargo, el reglamento no dispone para una vista informal previa al despido. La vista formal evidenciaría concedida por el reglamento es posterior al despido y con derecho a revisión judicial.

52. ÍD.—ÍD.—PROPIEDADES Y DERECHOS QUE SE PROTEGEN—PUESTOS PÚBLICOS—PUESTOS PÚBLICOS COMO DERECHO DE PROPIEDAD.

Al determinar la existencia de un derecho propietario de un empleado a continuar en su puesto, se activa la protección constitucional de la cláusula del debido proceso de ley de nuestra Constitución y de la de Estados Unidos.

53. ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.—ÍD.

Un empleado con interés propietario —para seguir recibiendo su salario, fuente principal de ingresos para él y su familia— tiene derecho a recibir los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue destituido hasta que el Examinador rinda su decisión, luego de celebrar la vista formal, por no haberse celebrado una vista informal con anterioridad a su destitución. Era necesaria la celebración de la vista informal previa al despido ante la posibilidad de atenuantes.

PETICION DE CERTIORARI para revisar una SENTENCIA de Ángel G. Hermida, J. (San Juan), que reduce cierta sanción administrativa impuesta por la Puerto Rico Telephone Company. Se expide el auto y se modifica en parte la sentencia recurrida.

José Luis Verdiales Morales, Jay García Gregory, Carlos V.J. Dávila y José F. Santiago, abogados de la peticionaria; Jaime Luciano Jiménez, abogado del recurrido.

EL JUEZ ASOCIADO, SEÑOR ALONSO ALONSO EMITIO LA OPINIÓN DEL TRIBUNAL

I

Los Hechos:

El Sr. William Torres Solano era empleado gerencial de la Puerto Rico Telephone Co., (en adelante la Telefónica), y trabajaba en la División de Asesoría de Ingeniería. El señor Torres Solano es ingeniero de profesión y su labor consistía en traducir del inglés al español textos de materias técnicas. Este

Página: 509

comenzó a trabajar en la telefónica en 1980, hasta que fue despedido en 1984.

El 31 de mayo de 1984, el ingeniero Juan Negrón (quien era Director de Asesoría de Ingeniería y Servicios Técnicos de Planta Externa de la Telefónica y supervisor de Torres Solano) citó a sus oficinas al Sr. Manuel Nuño Gorbea (quien también es empleado de la Telefónica y compañero de trabajo de Torres Solano) para discutir algunos asuntos relacionados con sus labores. Durante el transcurso de la reunión, Torres Solano irrumpió bruscamente en la oficina del ingeniero Juan Negrón e inquirió a Nuño Gorbea en relación a un informe que éste le había preparado. El Sr. Torres Solano, en voz alta y en tono descortés, le manifestó a Nuño Gorbea lo siguiente con relación al informe: "Con lo que dices aquí no dices nada". Inmediatamente el señor Nuño le contestó: "En ese tono que estás hablando yo no puedo seguir esto". En ese momento, el Sr. Nuño intentó salir de la oficina, pero el Sr. Torres Solano se lo impidió, pues en ese preciso instante lo golpeó con el puño en la parte posterior de la oreja izquierda. Como consecuencia de la agresión Nuño Gorbea cayó al suelo. También cayeron al suelo sus espejuelos. ¹(1)

Ante esa situación el ingeniero Negrón le advirtió inmediatamente a Torres Solano que su actuación podía conllevar la suspensión de su trabajo. Este permaneció en silencio y manifestó que no se sentía bien y que quería acudir al Fondo del Seguro del Estado.

Ese mismo día, el Ingeniero Negrón preparó una carta para Torres Solano, en la cual le indicaba que había sido suspendido de empleo y sueldo por violar la Regla 48 del Reglamento de Personal para Empleados Gerenciales de la Telefónica. La carta fue enviada por

Página: 510

correo certificado al día siguiente. Mediante carta del 22 de junio de 1984, la suspensión fue cambiada a destitución, haciéndose retroactiva la misma al 31 de mayo de 1984, fecha en que ocurrieron los hechos.

Luego de estos incidentes Torres Solano solicitó la revisión de la decisión de su supervisor al Presidente de la Telefónica. Este nombró un Oficial Examinador para que tomara una decisión con relación a la destitución. Durante la vista evidenciaría ante dicho examinador el Sr. Torres Solano presentó prueba sobre unos incidentes, previos a la agresión, ocurridos entre él y el Sr. Nuño Gorbea. Según esa prueba el Sr. Nuño Gorbea frecuentemente "le gastaba bromas y le ponía sobrenombres." Según Torres Solano estos hechos fueron parte de una provocación que culminó en la agresión perpetrada. Sin embargo, no existe prueba en el récord de que en el momento inmediato a la agresión hubiera provocación por parte del Sr. Nuño Gorbea.

El Oficial Examinador emitió su decisión el 15 de abril de 1985, después de haber celebrado varias vistas. En su resolución el Examinador confirmó la destitución de Torres Solano por entender que la agresión implicaba justa causa para el despido, a pesar de haber sido ésta su primera ofensa. No obstante, el Examinador le reconoció el derecho a recobrar retroactivamente su salario desde la fecha de su decisión. Este fundamentó su concesión de paga retroactiva en que a Torres Solano se le había violado su derecho a un debido proceso de ley al no habersele conferido el derecho a una vista previa a su despido, de conformidad con lo resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *Cleveland Board of Education v. Loudermill*, 470 US 532 (1985).

[1] Tanto Torres Solano como la Telefónica presentaron, ante el Tribunal Superior, dos (2) recursos de revisión relativos a la decisión del Examinador y del Presidente de la Telefónica. Torres Solano cuestionó la confirmación de su destitución (Civil Núm. 85-2346); la Telefónica, la concesión retroactiva de los salarios dejados de percibir (Civil Núm. 85-2337). Durante la tramitación de los recursos surgió una controversia entre las

Página: 511

partes que fue objeto de nuestra opinión en *Torres Solano v. Puerto Rico Telephone Co.*, opinión del 8 de enero de 1987, 118 DPR 198 (1987).² (2) Luego de considerar los planteamientos allí expuestos devolvimos el caso al Tribunal Superior con instrucciones de que se continuaran los procedimientos. Finalmente éste declaró con lugar el recurso instado por

Torres Solano y revocó la destitución por entender que sus actuaciones sólo ameritaban una suspensión de sesenta (60) días. Por esta razón el tribunal ordenó (en el caso Civil 85-2346) su restitución con el pago de emolumentos y (en el caso civil 85-2337) desestimó por académico el recurso de revisión por la Telefónica que cuestionaba la aplicación retroactiva del caso de *Cleveland Board of Education v. Loudermill*, supra.

Inconforme con dichas sentencias la Telefónica acudió ante nos, en una Petición Conjunta de Certiorari, para cuestionar la corrección de las mismas. Alega que el Tribunal Superior incurrió en error al revocar la decisión confirmatoria del despido emitido por el Examinador, y al dictaminar que las actuaciones del señor Torres Solano sólo ameritaban una suspensión de sesenta (60) días. También le imputa error al tribunal de instancia al haber desestimado su recurso por académico, sin entrar a considerar la corrección de la decisión del Examinador de aplicar retroactivamente la normativa del caso *Cleveland Board of Education v. Loudermill*, supra. Además, alega que el dictamen del examinador tiene el efecto de declarar inconstitucionales la sección 12.3 del Reglamento de la Telefónica y el artículo 4.6 inciso (4) de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, 3 L.P.R.A. sec. 1336 (4) así como el Art. 9.2 del Reglamento de Personal, Áreas Esenciales al Principio de Mérito, de la Oficina Central de Administración de Personal (en adelante Reglamento de Personal de OCAP).

Página: 512

Por la importancia que reviste el recurso expedimos el auto de certiorari para revisar ambas sentencias; la del caso Civil Núm. 85-2346 y la del caso Civil Núm. 85-2337.

II

La Naturaleza de la Telefónica y el Principio de Mérito

Antes de proceder a la exposición de la controversia, sobre si se requerirá una vista previa al despido, debemos recapitular de manera sucinta la naturaleza de la Telefónica como corporación público-privada y el status de sus empleados dentro del sistema de personal público.

[2-3] Como expresamos anteriormente en *Torres Ponce v. Jiménez*, 113 D.P.R. 58 (1982), la Puerto Rico Telephone Company, subsidiaria de la Autoridad de Teléfonos, es una corporación incorporada bajo las leyes del estado de Delaware, cuyo propósito consiste en proveer un servicio público esencial. Este desdoblamiento entre entidad pública y entidad privada de la Telefónica tiene como consecuencia que, "para ciertos asuntos o negocios jurídicos, de acuerdo al caso en particular, se le considerará como corporación pública o corporación privada." *Torres Ponce v. Jiménez*, supra, pág. 69.

[4-7] De conformidad con lo que resolvimos en *Torres v. Ponce*, la Autoridad de Teléfonos es una de las agencias excluidas del sistema de personal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Sin embargo, en virtud de la sec. 10.6 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como la Ley de Personal, 3 L.P.R.A. sec. 1338, la Autoridad venía obligada a adoptar un reglamento de personal que incorpora el principio de mérito para sus empleados gerenciales. Conforme expresamos en *Torres v. Ponce*, en *McCrillis v. Autoridad de las Navieras de P.R. y otros*, 123 DPR 113 (1989), res. el 19 de enero de 1989, y más

recientemente en *Aut. de los Puertos v. Municipio de San Juan*, 123 DPR 496 (1989), op. del 17 de marzo de 1989, la ley de personal persigue el

Página: 513

propósito de extender el principio de mérito al mayor número posible de servidores públicos. El principio de mérito también le es aplicable a la subsidiaria de la autoridad de Teléfonos, la Puerto Rico Telephone Co., por las mismas razones que le es aplicable a la primera; esto es: el principio de mérito, "[p]ropicia el mejor y más eficiente servicio." Torres Ponce, *supra*, pág. 70. Como secuela de lo anterior sostuvimos que el reglamento de la Telefónica debía cumplir "con el propósito primordial de garantizar la aplicación estricta del principio del mérito." Cf. *Pueblo v. Saulo Hernández*, 125 DPR 560 (1990), op. de 2 de marzo de 1990, 90 JTS 29.

[8] En el despido envuelto en el caso de Torres Ponce el Reglamento de la Telefónica no proveía para la celebración de una vista con antelación al despido y por consiguiente en dicho caso la Telefónica no la celebró. Sin embargo, allí expresamos que la Ley de Personal le concedía a los empleados públicos el derecho a la celebración de una vista previa al despido y procedimos a dejar sin efecto el despido por no habersele conferido tal derecho estatutario.

III

La Reglamentación existente en la Telefónica

[9] Como secuela de nuestra opinión en *Torres Ponce v. Jiménez*, 113 D.P.R. 58 (1982), la Puerto Rico Telephone Company adoptó el reglamento de Personal para los empleados Gerenciales (en adelante el Reglamento); incorporando el principio de mérito para regular y proteger a ese grupo de empleados. Dicho cuerpo de reglas dispuso que tenía "como propósito crear un clima de ambiente adecuado para que los empleados gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (en adelante denominada Compañía o P.R.T.C.) reciban un trato justo e imparcial, en el que se aplicará el principio de mérito como la norma a regir en la Administración de su personal", además de establecer "las acciones disciplinarias encaminadas a tomar aquellas medidas correctivas necesarias cuando la conducta de un empleado no se ajusta a las normas establecidas

Página: 514

por esta Compañía."

[10] El principio del mérito conlleva que los más aptos, de acuerdo a sus méritos y capacidades, sean los que sirvan al Gobierno, 3 L.P.R.A. sec. 1311, de suerte que en la administración de la cosa pública el Estado alcance "los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad" en los servicios que brinda al Pueblo. 3 L.P.R.A. sec. 1312 .

[11] Ello presupone el mantenimiento de un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados, con el fin de mantener la continuidad y regularidad en la prestación de los servicios públicos. Véase 3

L.P.R.A. sec. 1312 (2) y (3); J.R. Feijoó, Productividad y el Servicio Público, XI Revista del Trabajo, Núm. 42-43, 1983, págs. 45-54.

[12] El servicio público exige de sus empleados una conducta compatible con los objetivos de excelencia, eficiencia y productividad y los criterios de seguridad y armonía, orden y disciplina entre los compañeros y continuidad de servicios al pueblo.

[13] De ahí que la sec. 10.2 del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la P.R.T.C. establezca que:

"Los empleados regulares gerenciales tendrán permanencia en sus plazas, siempre que satisfagan los criterios de productividad, rendimiento, orden y disciplina que deben prevalecer en la P.R.T.C. Entre otros que se asignen se considerarán como deberes y obligaciones de los empleados, los siguientes:

"1. La asistencia regular y puntual al trabajo; y el cumplimiento cabal de la jornada de trabajo establecida;

2 - El rendimiento y diligencia en la realización de las funciones y tareas asignadas a sus plazas y otras compatibles con éstas que se les asignen;

3 - La observación de las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, supervisados, compañeros de trabajo y ciudadanos;" (énfasis suplido).

Página: 515

[14] Para proveer unas guías en la administración de la disciplina en el trabajo y desarrollar en el empleado un mejor entendimiento de lo que constituye causa razonable o justa causa para tomar acción disciplinaria en su contra, así como para corregir al empleado y mantener la disciplina y la moral del grupo de empleados dentro de la organización, la P.R.T.C. estableció en su reglamento unas normas claras de disciplina.

[15] En la Sección 10.4 inciso 17, ofensa núm. 48 del Reglamento, tipificó como ofensa los: "actos amenazantes, indecentes y obscenos, agresiones, y provocaciones de (sic) peleas". (Énfasis añadido). Como sanción por cualquiera de esos actos dispuso una penalidad mínima de diez (10) días de suspensión, y una máxima de despido, como primera ofensa. Como segunda ofensa la penalidad fija era el despido. El inciso (6) de esta sección dispone que "la penalidad o remedio que se decida aplicar debe ser la que razonablemente se espera que corrija el empleado y mantenga la disciplina y la moral del grupo."

Estos criterios, así como los esbozados anteriormente conforme a los objetivos del servicio público, son los que guían y limitan la discreción de la agencia para tomar una medida disciplinaria contra un empleado gerencial de la P.R.T.C.

Ello implica que la medida disciplinaria debe guardar proporción con la ofensa cometida. ³(3)

[16] El Reglamento determinó que la agresión de un empleado hacia otro es justa causa para el despido aun cuando fuera la primera ofensa del agresor.

Esa regla de la P.R.T.C. nos parece razonable. La aplicación de la acción disciplinaria es, a su vez, proporcional a la ofensa que intenta corregir, aun cuando se trate de una primera ofensa.

El efecto de una agresión a un compañero de trabajo es el daño físico, la humillación y menosprecio de la dignidad

Página: 516

humana del agredido. Además, puede causar daños directos a la propiedad de la agencia así como distraer la atención de los demás compañeros de labores. En la cadena de eventos directos detiene, así, la continuidad y regularidad en la prestación de servicios en menoscabo de la eficiencia y productividad de la agencia.

En resumen, por ir en contra de los objetivos y criterios que deben imperar en el empleo público la agresión a un compañero de trabajo, durante horas laborables y en los predios de la agencia, es causa justificada para el despido aun cuando sea la primera falta de empleado.

A la luz de los parámetros que rigen el empleo público concluimos que la agresión perpetrada por Torres Solano justificaba su despido como penalidad por una primera ofensa.

De los hechos se desprende que Torres Solano irrumpió de forma brusca en la reunión que sostenían su compañero Nuño Gorbea y el ingeniero Negrón. De esta forma interrumpió las labores de ambos y el funcionamiento habitual de la actividad administrativa de un supervisor y otro trabajador en detrimento de la continuidad y regularidad de los servicios que prestaba la agencia.

En forma directa infligió daño físico a Nuño Gorbea, quien tuvo que ser atendido por un médico. Sometió a dicho empleado a la humillación y menosprecio de sus compañeros en abierto menoscabo de su dignidad humana.

[17] Su conducta no solo afecta a su compañero sino también a la agencia. La agresión perpetrada por Torres Solano, de por sí, afecta el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual deben laborar los demás empleados y el cual, la Telefónica, debe asegurar a los mismos. En su lugar, creó un ambiente de aprehensión en las relaciones interpersonales del grupo, desmoralizó el trabajo en equipo y anuló la motivación y el espíritu de servicio.

Página: 517

[18] La situación se agrava ya que al momento de ocurrir la agresión no estuvo provocada por el agredido ⁴(4) y se produce frente a un supervisor, en horas laborables y en el lugar de trabajo.⁵
(5)

IV

Nuestra Legislación y Reglamentación sobre el derecho a vista previa al despido en el sector público

[19] En el momento en que ocurrió el despido de la demandante en el caso de Torres Ponce, supra, la Ley de Personal expresamente le confería a los empleados el derecho a vista previa en su sección 4.6(4) y en la Sección 9.2 del Reglamento de Personal.

La Sec. 4.6(4) de la Ley de Personal disponía:

"Las autoridades nominadoras podrán destituir a cualquier empleado de carrera por justa causa y previa formulación de cargos, por escrito y previa vista administrativa, si así lo solicitare el empleado" (énfasis suplido).

La Sección 9.2 del Reglamento de Personal, Áreas Esenciales al Principio de Mérito, implementaba la referida Sec. 4.6(4) de esta forma:

"En todo caso que surja la posibilidad de aplicación de medidas disciplinarias cuya sanción pudiera resultar en la suspensión de empleo y sueldo o la destitución de un empleado, la autoridad nominadora adoptará el siguiente procedimiento:

La autoridad nominadora hará una investigación dentro de los diez (10) días laborables desde que tuvo conocimiento oficial de los hechos, y hará una determinación de si procede el tomar alguna

Página: 518

medida disciplinaria. De proceder tal medida disciplinaria formulará al empleado cargos por escrito y se le notificará advirtiéndole de su derecho a una vista administrativa informal dentro del término de quince (15) días laborables, a partir de la fecha del recibo de la notificación de la formulación de cargos. En la vista el empleado afectado tendrá derecho a presentar la prueba que estime necesaria. Luego de la vista o de transcurrido el término de quince (15) días sin que el empleado haya solicitado la misma, la autoridad nominadora tomará la decisión que entienda conveniente. Si la decisión fuera destituir al empleado o suspenderlo de empleo y sueldo le advertirá al empleado de su derecho de apelación ante la Junta dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación.

En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivo 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. (Énfasis añadido).

[20] Mediante el inciso 4 de la Ley Núm. 1 de 17 de julio de 1979, se suprimió del antes transcrito Apartado (4) de la Sección 4.6. la frase final leía "y previa vista administrativa, si así lo solicitare el empleado. . ." En consonancia con la enmienda estatutaria antes explicada, se enmendó también (en el 1980) la disposición reglamentaria a que hicimos referencia, disponiendo ahora la Sección 9.2, en su parte pertinente, de la siguiente manera:

"En todo caso que surja la posibilidad de aplicación de medidas disciplinarias cuya sanción pudiera resultar en la suspensión de empleo y sueldo o la destitución de un empleado, la autoridad nominadora adoptará el siguiente procedimiento.

La autoridad nominadora hará una investigación dentro de los diez (10) días laborables desde que tuvo conocimiento oficial de los hechos, y hará una determinación de si procede el tomar alguna medida disciplinaria. De proceder tal medida disciplinaria formulará al empleado cargos por escrito y le informará sobre su decisión. Si la decisión fuera destituir al empleado o suspenderlo de empleo y sueldo le advertirá al empleado de su derecho de apelación ante la Junta dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación.

Página: 519

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 determinación sobre la acción a seguir." (Énfasis añadido).

[21] La enmienda de 1979 a la Ley y al Reglamento tuvo el efecto práctico de eliminar ese derecho a una vista previa informal en la agencia, previo al despido y como parte del principio de mérito garantizado por la Ley de Personal.

[22] Del historial legislativo de la Ley Núm. 1 de 17 de junio de 1979 surge que el propósito de la Asamblea Legislativa, al eliminar esa vista informal previa, fue evitar dilaciones de la tramitación de medidas disciplinarias. Véase, Informe de la Comisión que estudió el P. del S. 922 el cual se convirtió en Ley Núm. 1).

[23] El Reglamento de Personal para los empleados Gerenciales de la Puerto Rico Telephone Company (el Reglamento) al momento del despido de Torres Solano tampoco proveía para la celebración de una vista previa al despido.

V

Nuestra Jurisprudencia sobre el Derecho a Vista previa al despido y las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 1 supra.

[24] Este Tribunal ha reconocido el derecho de los empleados público a una vista informal previa al despido. La mayoría de estas decisiones se fundamentan en las leyes de personal vigentes al momento de ocurrir el despido. *Torres Solano v. Jiménez*, supra, resuelto bajo la Ley de Personal de 1975; *Contellops v. Fernós*, 65 D.P.R. 797 (1945); resuelto bajo la Ley Núm. 88 de 11 de mayo de 1931; *Pérez v. Esteves*, 43 D.P.R. 13 (1932) y *Gil v. Chardón*, 41 D.P.R. 210 (1930), resueltos bajo la ley de 14 de marzo de 1907; *Soto v. Alcalde*, 99 D.P.R. 415 (1970), resuelto bajo el

Página: 520

Art. 93 de la antigua Ley Municipal, Ley Núm. 142 del 21 de julio de 1960.

[25] En *Lupiañez v. Srio. de Instrucción*, 105 D.P.R. 696 (1977), sostuvimos que para que fuera válida la destitución de un empleado "tenía que mediar justa causa y la celebración de vista", pues de lo contrario se despojaría a un empleado de su propiedad sin el debido proceso de ley. Allí confirmamos una sentencia del Tribunal Superior en la cual se determinó "que a la demandante se le había privado de su propiedad sin el debido proceso de ley, al no habersele dado la oportunidad de ser oída antes de separarla de su puesto". Reconocimos el derecho de los empleados públicos a una vista previa como parte de las garantías del debido proceso de ley.

Esta norma fue reiterada en *Reyes Coreano v. Director Ejecutivo*, 108 D.P.R. 781 (1979),⁶ (6) al sostener, a la página 783, que según resuelto en *Lupiañez v. Srio. de Instrucción*, 105 D.P.R. 696, 701 (1977) debió mediar justa causa y vista antes del despido".

[26-28] Posterior a la enmienda del 17 de junio de 1979 a la Ley de Personal y su Reglamento sostuvimos en *Vélez Ramírez v. Romero Barceló*, 112 D.P.R. 716 (1982):

Hemos resuelto que el debido proceso de ley no requiere que haya vista previa a toda privación de un derecho o interés propietario. Cuando hay una privación temporal basta que en algún momento significativo u oportuno el afectado tenga la oportunidad de defenderse y presentar un caso en un proceso con adecuadas garantías. Se reconoce que hay ocasiones en que el Estado tiene algún interés de importancia que exige la intervención temporal con la propiedad o libertad de una persona antes de que pueda brindársele la oportunidad de ser oído. La doctrina informa que para determinar si el tipo de vista concedida y el momento en que se brinda son constitucionalmente aceptables, hay que anali-

Página: 521

zar conjuntamente los intereses gubernamentales y los de la persona afectada." (citas omitidas) (énfasis suplido).⁷ (7)

[29] También en *Vélez Ramírez*, supra, págs.. 730-731, señalamos los tres factores que deben considerarse para determinar, como requisito mínimo de debido proceso de ley, si el empleado público tiene derecho a una vista previa a su despido:

"(1) los intereses afectados por la acción oficial; (2) el riesgo de una determinación errónea que prive a la persona del interés protegido mediante el proceso utilizado y el valor probable de garantías adicionales o distintas; y (3) el interés gubernamental protegido en la acción sumaria, incluso ve la función de que se trata y los cargos fiscales y administrativos que conllevaría el imponer otras garantías procesales." Págs. 730-731

Examinamos el caso de autos a la luz de los tres factores enumerados en *Vélez Ramírez*, supra.

El primero requiere que se examinen los intereses afectados por la acción oficial. No hay duda que los intereses propietarios de un empleado público se ven sustancialmente afectados por una destitución. El salario de un empleado público constituye, en la mayoría de las situaciones, su

única fuente de ingreso. De ello depende para el sostenimiento, techo y sustento de su familia. La privación del ingreso del empleado público desarticula de manera significativa la estabilidad económica y emocional de aquellas familias que se ven privadas de esa fuente de ingresos. Los intereses afectados por una destitución son de considerable

Página: 522

magnitud, pues está envuelto el medio de vida de un empleado y de su familia.

El segundo factor requiere que se examine el riesgo de una determinación errónea y el valor probable de garantías adicionales. En la mayoría de las circunstancias la decisión de un patrono público de destituir a un empleado envuelve determinaciones de hechos y evaluación de documentos, testimonios, etc. En la apreciación de los factores que podrían dar margen a la destitución de un empleado existe un alto riesgo de una decisión errónea. La celebración de una vista informal reduce dichos riesgos inherentes.

[30-31] El último factor atiende el interés gubernamental protegido y la carga final que implica la concesión de garantías adicionales. El Estado tiene un legítimo interés en prescindir de los servicios de aquellos empleados que no son aptos para el servicio público. Por otra parte, el Estado también tiene un interés en preservar dentro del servicio público aquellos empleados que ocupan un puesto de carrera y se desempeñan adecuadamente. En última instancia, el interés del Estado al considerar la destitución de un servidor público es el lograr una gestión pública eficaz, excelente, regular y productiva a través de la retención de los servidores públicos productivos, eficientes, disciplinados y con un alto grado de motivación y espíritu de servicio. Este interés en conservar una sana administración pública requiere del Estado la implantación de medidas adicionales que sirvan a modo de filtro y eviten que éste tome decisiones erróneas en detrimento tanto del interés privado del servidor público como de su propio interés público. En el fondo, la concesión de una vista previa promueve su interés de garantizar un servicio público eficaz, excelente, regular y productivo.

[32] La celebración de una vista previa no implica una gran carga fiscal para el Estado. La vista es informal. Ello reduce significativamente el costo para el erario público. La celebración de una vista en donde se le dé oportunidad al servidor público de ofrecer su versión de lo ocurrido no tiene el efecto de causar

Página: 523

un retraso innecesario en la decisión de la instrumentalidad pública. Toda agencia cuenta con diversos mecanismos y recursos para celebrar una vista informal con celeridad.

[33] En *Cleveland Board of Education v. Loudermill*, 470 U.S. 532 (1985), el Tribunal Supremo de Estados Unidos reitera la norma que reconoce el derecho a una vista informal previa al despido para aquellos empleados públicos que poseen un interés propietario en sus puestos. Dicha norma ya había sido adelantada en *Mathews v. Eldridge*, 426 U.S. 319 (1976) y por este Tribunal en *Vélez Ramírez v. Romero Barceló*, supra, aquí analizado.

[34-35] Bajo la norma enunciada, el empleado público tiene ese derecho aun cuando el estatuto o contrato que le da derecho a permanencia en su puesto no provea para la celebración de una vista previa y sí para una vista formal con posterioridad al despido. Notes, Tenured Public Employee entitled to Pre-Termination Hearing Regardless of Statutory Procedure for Dismissal: Cleveland Board of Education v. Loudermill, 105 SCt 1487 (1985), 17 Tex Tech Law Rev. 255 (1986). Loudermill, supra, sostuvo además, que es la ley estatal y no la federal la que determina cuando un empleado público posee un 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 los Estados Unidos, enmiendas V y XIV, impiden que dicho empleado sea despedido sin la oportunidad de ser oído previo a tal acción. Sobre la situación anterior a Loudermill véase: Holloway W. & Teech M, Employment Termination, Rights & Remedies, B.N.A., Washington, 1985, p. 163; Annotation, Termination of Public Employment: Right to Hearing Under Due Process Clause of fifth or Fourteenth Amendment-Supreme Court Cases, 48 LEd 2d 996; Note, The Supreme Court 1973 Term 88 Harvard Law Rev. 43, 83-90 (1974); Case Comment, Fear of Firing: Arnett v. Kennedy and the Protection of Federal Career Employees, 10

Página: 524

Harvard Civil Rights & Civil Liberties Law Rev. 472 (1975); Case Comments, Constitutional Law: No Hearing Required Prior to Dismissal for Cause of Nonprobationary Federal Employee, 59 Minn. Law Rev. 421 (1974); Notes, The Due Process Rights of Public Employees, 50 N.Y. U. Law Rev. 310 (1975).

[36-37] Loudermill, supra, estableció también claramente que no es necesario la celebración de una vista previa al despido en todos los casos. ⁸(8) En situaciones donde el patrono percibe un peligro significativo (a significant hazard in keeping the employee on the job . . .) al interés gubernamental si mantiene al empleado en su puesto, el curso a seguir es la suspensión del empleado con sueldo. Cleveland Board of Education v. Loudermill, supra, págs. 544-45; Notes, Tenured Public Employees . . . supra, pág. 269.

VI

Constitucionalidad del Art. 12.3 del Reglamento de personal para los empleados Gerenciales de la P.R.T.C., la Sec. 4.6(4) de la Ley de Personal de Servicio Público, 3 L.P.R.A. sec. 1336(4) y la Sec. 9.2 del Reglamento de Personal.

[38] Como señaláramos anteriormente la P.R.T.C. nos ha planteado frontalmente que el dictamen del Oficial Examinador

Página: 525

tiene el efecto de declarar inconstitucionales el Art. 12.3 del Reglamento de Personal de la P.R.T.C. y la Sec. 4.6(4) de la Ley de Personal así como la Sec. 9.2 de su reglamento. ⁹(9)

[39] Cuando se somete una cuestión constitucional ante nos debemos asegurarnos primero si existe una interpretación razonable de la ley que nos permita soslayar el planteamiento constitucional. E.L.A. v. Aguayo, 80 D.P.R. 552 , 595-97 (1958).

Al confrontar la Sec. 4.6(4) de la Ley de Personal, la Sec. 9.2 del Reglamento de Personal y el Art. 12.3 del Reglamento de Empleados Gerenciales de la P.R.T.C. con nuestros pronunciamientos jurisprudenciales encontramos que no existe una interpretación razonable que nos permita obviar el tener que entrar al análisis de su constitucionalidad. La incongruencia es patente.

[40] La enmienda de 1979 a la Ley de Personal y su Reglamento eliminó la vista informal previa al despido del proceso de destitución de los empleados públicos. La decisión que hoy reiteramos, en el sentido de que bajo nuestra Constitución la vista previa informal es un requisito de debido proceso de ley, choca con la actuación legislativa de 1979 en la medida que ésta eliminó ese requisito estatutariamente. Sabido es que las leyes que protegen derechos fundamentales en nuestro ordenamiento deben ajustarse a las garantías mínimas requeridas por nuestra

Página: 526

Constitución. Pueden brindar más derecho pero nunca menos. *Marina Industrial v. Brown Boveri*, 114 D.P.R. 64 (1983); *Rivera Santiago v. Srio. Hacienda*, 119 DPR 265 (1987), op. de 30 de junio de 1987.

[41-44] El Estado debe adelantar un interés apremiante como justificación para eliminar la vista informal previa al despido de un empleado público con un derecho propietario adquirido sobre un puesto. *Zachry Int. v. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 267 (1075). El interés adelantado por el Estado en 1979 fue el eliminar la alegada duplicidad de procedimientos con la eliminación de la vista informal a nivel de agencia, de suerte que se eliminaran a su vez las alegadas dilaciones innecesarias y los altos costos que supuestamente ello producía. Si bien ese es un interés importante no es de tal envergadura que, confrontando con el interés del empleado en retener su puesto, resulte apremiante. La diferencia entre la vista informal previa y la vista formal posterior al despido nos hace concluir que no se produce duplicidad y/o dilaciones innecesarias en los procedimientos con la celebración de la primera. La naturaleza informal y el contenido sencillo de aquélla no tiene esos resultados. En vista de ello decretamos la inconstitucionalidad de la Sec. 4.6(4) de la Ley de Personal del Servicio Público, 3 L.P.R.A. Sec. 1336(4); la Sec. 9.2 del Reglamento de Personal y el Art. 12.3 del Reglamento de la P.R.T.C., en tanto y cuanto no proveen para una vista informal antes de despedir al empleado público.

VII

La naturaleza de la vista informal antes del despido

[45] De acuerdo a la norma que hoy reiteramos, ¿Cuáles son los requisitos procesales que cumplen con las garantías constitucionales mínimas sobre la vista informal previa al despido?

Debe notificarse, a la parte contra quien se va a tomar tal medida disciplinaria, del curso de acción específico a seguirse en su contra. Deberá concedérsele una oportunidad de responder a los

Página: 527

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 así disciplinado. El empleado público tiene derecho a que se le notifiquen, por escrito,¹⁰(10) los cargos en su contra. 3 L.P.R.A. Sec. 1336; Cleveland Board of Education v. Loudermill, supra, pág. 546.

[46-47] 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. Vélez Ramírez v. Romero Barceló, supra; Cleveland Board of Education v. Loudermill, supra. Así la vista debe servir como un escrutinio 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 está justificado.¹¹ (11) Cf. Helton v. Clements, 832 F 2d 332, 337 (5to. Cir. 1987).

VIII

Derecho de Torres Solano a una vista previa a su despido

Apliquemos los principios antes expuestos al despido de Torres Solano.

Como expresamos anteriormente, Torres Solano estaba clasificado en la agencia P.R.T.C. como un empleado regular gerencial. Como tal tenía un status de empleado permanente en

Página: 528

la P.R.T.C.; Art. 14 inciso 15 y Art. 4, sec. 4.1 del Reglamento.

[48] De los propósitos fundamentales de las normas de disciplina de la P.R.T.C. se desprende que para despedir a uno de sus empleados regulares gerenciales debe existir justa causa. Art. 10, sec. 10.4(1). El art. 14 inciso 11 de dicho cuerpo de reglas tal despido como "la separación total y absoluta de la P.R.T.C. impuesta a un empleado como medida disciplinaria por justa causa", (énfasis suplido).

Por otro lado, el Reglamento provee que aquel empleado que cometa una ofensa deberá ser confrontado con la evidencia disponible y se le dará oportunidad para que se defienda de los cargos presentados" Art. 10, sec. 10.4(3).

[49-50] Así que, según el Reglamento aprobado por la P.R.T.C. para reglamentar a sus empleados gerenciales, para despedir a un empleado regular gerencial como Torres Solano debe existir justa causa, formulación de cargos y concesión de una vista¹² (12) para defenderse de los cargos en su contra.

[51] La vista contemplada por el Reglamento de la P.R.T.C. es una formal, evidenciaria y con todas las garantías y derechos constitucionales que cobijan al empleado en una vista ante un tribunal. Sin embargo, el Reglamento no disponible para una vista informal previa al despido. La vista formal evidenciaria concedida por el Reglamento es una posterior al despido, con derecho a revisión judicial.

Torres Solano poseía un interés propietario en continuar en su puesto. Su clasificación en el P.R.T.C. era de empleado regular (de carrera) con derecho a retener su puesto permanentemente a

Página: 529

menos que existiera justa causa para su despido y previa la formulación de cargos en su contra. 3 L.P.R.A. sec. 1364(4); Art's 14(15); 4 sec. 4.1; 10, sec. 10.4(1) y 10 4(3) del Reglamento. Véase J.R. Feijoó, *Los Derechos Constitucionales y el Servicio Público*, 42 Rev. Colegio de Abogados 473-484 (1981).

[52] Determinada la existencia de tal derecho propietario se activa la protección constitucional de la cláusula de Debido Proceso de Ley de Nuestra Constitución y de la de los Estados Unidos.

[53] Al aplicar el análisis de Vélez al caso de autos consideramos que Torres Solano tenía derecho a recibir los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue destituido hasta que el Examinador rindió su decisión, luego de celebrar la vista formal, por no haberse celebrado una vista informal con anterioridad a su destitución.

Torres Solano tenía un interés propietario: seguir recibiendo su salario, fuente de ingresos principal para él y su familia.

En este caso era necesaria la celebración de la vista informal previa al despido de Torres Solano ante la posibilidad de atenuantes en su actuación. Como vimos el Reglamento de la Telefónica disponía una penalidad mínima de 10 días de suspensión y una máxima de despido para la agresión como primera ofensa. La P.R.T.C. pudo haber limitado su sanción interlocutoria a una suspensión de empleo con sueldo al escuchar la versión de Torres Solano de lo ocurrido. Por otra parte, Torres Solano presentó evidencia de provocación por parte de Nuño Gorbea como justificación a la agresión. Esta era, además, su primera ofensa. En tales circunstancias la probabilidad de que la agencia tomara una determinación errónea era alta. La evidencia de atenuantes pudo variar el remedio impuesto interlocutoriamente. Sólo cuando se celebra la vista formal es que se confirma la necesidad de la P.R.T.C. de prescindir definitivamente de sus servicios y lo inmeritorio de su justificación a su conducta. En el balance de intereses concluimos que era necesaria la celebración

Página: 530

de una vista informal previa al despido de Torres Solano. Su interés protegido de recibir su única fuente de ingreso sobrepasaba el del Estado en destituirlo sumariamente del puesto.

Por otros fundamentos expuestos se dictará sentencia declarando inconstitucionales las disposiciones legales aquí antes señaladas, modificando la del Tribunal Superior, Sala de San Juan, en la medida en que restituye a Torres Solano a su empleo. Su destitución fue válida. Se deja inalterada su decisión de que se le paguen los salarios dejados de percibir, desde el 31 de mayo de 1984 hasta el 25 de abril de 1985.

El Juez Asociado señor Negrón García inhibido. La Juez Asociado señora Naveira de Rodón no interviene.

Notas al calce:

¹ (1). Nuño Gorbea tuvo que ser atendido luego por un médico, aunque no resultó seriamente herido.

² (2). Allí resolvimos que la decisión del Oficial Examinador nombrado por el presidente de la Telefónica equivale a un dictamen cuasijudicial, sujeto a revisión por los tribunales. También sostuvimos que no existe término para acudir en revisión al Tribunal Superior contra una determinación del Oficial Examinador, por lo que aplica la doctrina de incuria.

³ (3). Cf. Srio. Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536, 546 (1979).

⁴ (4). Si bien, durante la celebración de la vista evidenciaría ante el Examinador y la revisión judicial ante el Tribunal Superior, Torres Solano pasó prueba sobre unos incidentes ocurridos entre él y Nuño Gorbea con anterioridad a la agresión donde, aparentemente, Nuño Gorbea "le gastaba bromas y le ponía sobrenombres," consideramos insuficientes esos incidentes para responder con una agresión en un momento posterior y sin motivación o provocación directa.

⁵ (5). La violencia en la sociedad atenta contra los principios básicos de sana convivencia social, respecto al prójimo, a su dignidad, y a su auto estima. El lugar de trabajo, sea este público o privado, no puede estar exento de la aplicación de estos principios básicos de convivencia humana.

⁶ (6). El caso de Reyes Coreano fue revocado por otras razones en Reyes Coreano v. Director Ejecutivo, 109 D.P.R. 229 (1979); revocado a su vez en Reyes Coreano v. Director Ejecutivo, 110 D.P.R. 40 (1980). Reyes Coreano fue resuelto el 31 de mayo de 1979.

⁷ (7). Vélez fue resuelto en 1982, con posterioridad a la enmienda a la Ley de Personal y con anterioridad al despido de Torres Solano. Allí expresamos que violaba el debido proceso de ley el despido sumario de un alcalde que tenía derecho propietario en el puesto (sueldo y beneficios marginales). A tal servidor público debía dársele la oportunidad de ser oído en una vista informal previo a la acción del Gobernador. Ello a pesar de que la Ley Municipal concedía la facultad al Gobernador para destituirlo sumariamente.

Por estar envuelto un servidor público elegido mediante sufragio, en Vélez entraban en juego otras consideraciones eg. derecho al voto, intereses del Municipio, etc. que lo distinguen del caso de autos. Sin embargo, el análisis de intereses es igualmente aplicable cuando está envuelto un empleado de carrera protegido por el principio del mérito y con un interés propietario en su puesto.

⁸ (8). En casos donde el peligro sea inminente y de tal envergadura que haga 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 la agencia puede destituir al empleado sumariamente. Ej. 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, e.g. 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 concediendo 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. Cf. *Barry v. Barchi*, 443 U.S. 55 (1979); *Mackey v. Montrym*, 443 U.S. 1 (1979). Ese no era el caso de *Cleveland Board of Education v. Loudermill*, 470 U.S. 532 (1985), ni es el caso ante nos.

En casos en que, luego de celebrar la vista previa, la Agencia confirme la verdad de los cargos y determine que el curso de acción a seguir está justificado, puede destituir al empleado sin paga.

⁹ (9). Sobre nuestra función de considerar planteamientos constitucionales bajo circunstancias análogas a éstas véase, *Pueblo v. Serrano Nieves*, 93 D.P.R. 56, 57 (1966); *Pueblo v. Colón Obregón*, 102 D.P.R. 369, 372 (1974); *Galarza Soto v. E.L.A.*, 109 D.P.R. 179, 202, 203 (1979) (opinión disidente en parte y concurrente en parte del Juez Asociado, señor Rigau a la cual se unió el Juez Presidente Señor Trías Monge); *Figueroa Ferrer v. E.L.A.*, 107 D.P.R. 250, 256-58 (1977) y *Comisión para Asuntos de la Mujer v. Giménez Muñoz*, 109 D.P.R. 715 (1980).

El 17 de junio de 1986, la Oficina Central de la Administración de Personal (OCAP) emitió la Carta Normativa Núm. 1-86, dirigida a los señores Secretarios de Gobierno (incluyendo al Secretario de Justicia); Jefes de Agencias, Directores de Corporaciones Públicas y Alcaldes, Sistema de Personal y Agencias Excluidas de la Ley de Personal de Servicio Público de P.R., proveyendo para una vista informal en los casos de suspensión de empleo y sueldo o destitución; acogiendo lo resuelto en el caso de *Cleveland Board of Education v. James Loudermill et als.*, supra. Tal actuación es un reconocimiento por la Rama Ejecutiva del defecto constitucional de las disposiciones legales cuya constitucionalidad está en controversia en el caso de autos.

¹⁰ (10) Si bien *Loudermill*, supra, dejó abierta la posibilidad de que la autoridad le notificara los cargos al empleado público verbalmente, nuestra Ley de Personal le concede mayores garantías que ese mínimo constitucional al exigirle a ésta que tal notificación sea por escrito. 3 L.P.R.A. sec. 1336. Debe prevalecer pues esa garantía estatutaria Cf. *Rivera Santiago v. Srio. Hacienda*, supra.

¹¹ (11) Por otro lado, en algunos casos es probable que el propio Reglamento de la Agencia conceda mayores garantías que nuestra Ley de Personal y la jurisprudencia aplicable. En tales casos prevalecerán las disposiciones reglamentarias que conceden mayores garantías y que la agencia se auto impuso. Recuérdese que existe el deber de la agencia de velar por que se cumplan sus propios reglamentos. *Rosario Mercado v. San Juan Racing Assn.*, 94 D.P.R. 634 (1967); *García v. ADT*, 108 D.P.R. 56 (1978); *P.S.P. v. CEE*, 110 D.P.R. 400 (1980).

¹² (12) El Reglamento define la vista administrativa como "el procedimiento mediante el cual un empleado puede exponer una queja válida que envuelva cualquier área esencial del sistema de mérito y/o medida disciplinaria que pueda afectarle." Art. 14, inciso 42.