



*PROCEDIMIENTOS LEGALES EN EL
RECLUTAMIENTO; RESPONSABILIDADES LEGALES DE LOS INDIVIDUOS
QUE COMPONEN LOS COMITÉS DE PERSONAL; SANCIONES
DISCIPLINARIAS:*

UN SENDERO GUIADO POR LA INTUICIÓN DE LO JUSTO

POR: LCDO. MARCOS A. DÍAZ-GALARZA

ABOGADO III

OFICINA ASESORÍA JURÍDICA UPR-RP

24 OCTUBRE 2014

ACCIONES DEL ESTADO

- El Artículo 1 de la Ley Número 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada, mejor conocida como la Ley Universitaria, dice que la Universidad de Puerto Rico es una corporación pública. Las acciones de la UPR, entonces, son acciones del Estado.

- La Constitución del Estado Libre Asociado, es oponible contra las acciones del gobierno.
- Por eso a la UPR le aplica directamente la Constitución.
- También le aplica la Constitución de los Estados Unidos
- Por tanto, las acciones de cada servidor/a público deben ajustarse a las normas constitucionales

CAUSA DE ACCIÓN

- Las acciones de la UPR que violenten derechos constitucionales de un/a ciudadano/a darán pie a una causa de acción en los foros adjudicativos, sean los foros dentro de la misma agencia o en los tribunales.

CATEGORÍAS PROTEGIDAS Y DISCRIMEN

- La Constitución del ELA expresamente prohíbe el discrimen contra categorías protegidas al decir textualmente en su Artículo II, Sección 1 que:
- *La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.*

- La norma antidiscrimen fue reiterada en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (RGUPR) en su Artículo 31, §31.1 al decir que:
- *Ninguna autoridad nominadora ni ningún funcionario ejercerá discriminación en contra de ningún miembro del personal universitario o en contra de un aspirante a empleo, por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, impedimento físico o mental, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.*

- La Junta de Síndicos, en su Certificación 58,2004-05, Política Contra el Discrimen en la Universidad de Puerto Rico, amplió las categorías protegidas en las áreas de empleo, servicios y docencia al decir que:
- *La Universidad de Puerto Rico prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física.*

- Al actuar como integrantes de los Comités de Personal, como Directores/as de Departamento o como Decanos/as de Facultad, se actúa en nombre y en beneficio de la Universidad.
- Son Acciones de Estado.

SE DEBE EVITAR VIOLENTAR LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES O
DISCRIMINAR POR CATEGORÍAS PROTEGIDAS



PRINCIPIO DEL MÉRITO: EN EL GOBIERNO

- La Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.
- Aunque, en su sección 5.3, acápite 4, excluye a la UPR de su aplicación general,
- Establece que en el caso de las corporaciones públicas, como la UPR, deberán adoptar en sus reglamentos el **principio del mérito** a la administración de sus recursos humanos.

- La Ley 184 establece como áreas esenciales al principio de mérito en su Sección 6.1 la:
 - 1. Clasificación de Puestos;
 - 2. Reclutamiento y Selección;
 - 3. Ascensos, Traslados y Descensos;
 - 4. Adiestramiento y
 - 5. Retención

- El RGUPR provee para que las acciones de personal estén fundamentadas en el principio del mérito en su Artículo 29, § 29.1 al decir que:
- *La Universidad, a través de los distintos organismos correspondientes a cada nivel del Sistema, proveerá los mecanismos necesarios para que el ingreso y el ascenso del personal universitario se efectúen sobre **las bases de competencia, tomando en cuenta los méritos** de los distintos candidatos, de manera que la selección recaiga en **los más idóneos**.*

PRINCIPIO DEL MÉRITO: ELECCIÓN DE QUIÉN ES MÁS IDÓNEO



PRINCIPIOS PARA TODAS LAS CONSULTAS

- Artículo 40 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (RGUPR):
 1. La consulta la inicia la autoridad nominadora
 2. Son indicaciones, consejos y sugerencias
 3. La cantidad de personas que favorezca un asunto no es factor determinante; no es una elección
 4. Los candidatos no necesariamente deben pertenecer a la UPR
 5. Se tomarán en consideración, entre otras cosas, las características y funciones del cargo, las cualidades deseables de quien ha de ocupar el cargo, la preparación, la experiencia y posibilidades de éxito en el desempeño de sus funciones.

DEBER DEL PERSONAL DOCENTE

- Es deber del Personal Docente el participar y cooperar en los procesos de evaluación de su labor y la de sus compañeros. Sección 63.1.9 RGUPR

PARES

- La evaluación del personal docente debe ser realizada por sus pares. Son quienes tienen mayor capacidad para evaluar.
- *Certificación Núm. 60, Año 1989-90, Senado Académico Recinto Río Piedras (SARRP).*

BASE LEGAL DE LOS COMITÉS DE PERSONAL

- En cada Recinto UPR la prerrogativa de nombrar o contratar al personal docente le corresponde al Rector/a. Ley Universitaria Art. 7 (c) (7).
- Para contratar o nombrar al personal docente los **decanos** propondrán el nombramiento o contratación de dicho personal a recomendación del **director del departamento** o dependencia correspondiente, previa consulta de éste a los miembros de dicho departamento o dependencia. Ley Universitaria Art. 7 (c) (7).
- Este es el principio que crea el proceso de los Comités de Personal de Departamento y de Facultad y la intervención de las/os Decanos y Directoras/es de Departamento en cuanto al reclutamiento del personal docente.

EVALUACIÓN DIRECTA

- *La evaluación directa de los miembros del personal docente la harán los comités de personal de departamento y de facultad, a tenor de las normas que se establezcan por las unidades institucionales y apruebe la Junta Universitaria, las cuales deberán ser congruentes con este Reglamento.*
- *Sección 45.2 Reglamento General Universidad de Puerto Rico (RGUPR)*

COMPOSICIÓN CPD SECCIÓN 25.9 RGUPR

- En cada departamento se elegirá un comité de personal;
- A) de no menos de tres (3) personas
- B) ni más de siete (7) personas
- C) miembros con nombramiento permanente y;
- D) rango académico de por lo menos Catedrático Asociado.

COMPOSICIÓN CPD

- Si no se pudiere constituir un comité de por lo menos tres miembros con permanencia y el rango académico requerido, se completará el comité hasta llegar a tres (3) con otros miembros de departamento que tengan permanencia, aunque con menor rango, pero siempre tiene que prevalecer la prelación de rango.

DEPARTAMENTOS PEQUEÑOS

- Departamentos Pequeños: Sección **25.9.2** del RGUPR establece que:
- El asesoramiento lo realizará el comité de personal de la facultad o de la unidad académica concernida.
- Como alternativa, se podrán consolidar departamentos de disciplina afines para elegir un comité de personal conjunto.

EL COMITÉ DE PERSONAL DEPARTAMENTAL: FUNCIÓN

- Función: Sección 25.9 RGUPR
- Asesorará al director del departamento sobre:
- nombramientos,
- ascensos,
- licencias,
- permanencias,
- traslados,
- bonificaciones y
- otras acciones de personal.

FUNCIÓN CPD:

- Produce una **RECOMENDACIÓN**

RECOMENDACIONES DISTINTAS

- La Sección 25.3.4 del RGUPR establece que cuando la recomendación del Comité de Personal y la del Director/a de Departamento sean distintas, el /la Director/a deberá informar también la recomendación del Comité.

EL COMITÉ DE PERSONAL DE FACULTAD

- La Facultad deberá contar con un reglamento interno. Sección 24.3 RGUPR
- La Sección 24.4.1 RGUPR establece que habrá un Comité de Personal de Facultad
- Compuesto de un representante de cada Comité de Personal de Departamento

FUNCIÓN CPF

- Función: Sección 24.4.2 RGUPR
- El comité de personal de la facultad **ASESORARÁ** al decano sobre nombramientos, ascensos, licencias, permanencias, traslados, bonificaciones y otras acciones de personal, basándose en los informes y recomendaciones que hagan los comités de personal de los distintos departamentos.
- Cuando la naturaleza del asunto así lo requiera, el comité de personal de la facultad podrá hacer sus recomendaciones a base de sus propias evaluaciones.

ENVÍO RECOMENDACIONES CPF

- Según la Ley Universitaria Art. 7 (c) (7), el o la Decano/a enviará su recomendación a el o a la Rector/a.
- Hará constar las recomendaciones de los cuerpos anteriores en todo caso.

¿CUÁLES SON LOS TIPOS DE NOMBRAMIENTOS SOBRE LOS CUALES TRABAJARÁN LOS COMITÉS DE PERSONAL?

- Tipos de Nombramientos: Secciones 30.1.1 – 30.1.9 RGUPR
- A) Permanente
- B) Probatorio
- C) Sustituto
- D) Especial
- E) Temporero
- F) Contrato de servicios profesionales

LOS COMITÉS Y LOS ASCENSOS

- El Artículo 47 del RGUPR reglamenta los ascensos en Rango y los Rangos se enumeran en el Artículo 41 del mismo Reglamento.
- Existen 4 rangos para el profesorado, investigadoras, consejeros, bibliotecarios, trabajadoras sociales.
- Sobre los ascensos actuarán también los comités de personal y deberán hacer sus evaluaciones según los criterios establecidos en el Artículo 45 del RGUPR, especialmente la Sección 45.3.
- Sección 47.2 y 47.3.1 RGUPR; Se señala el flujo de las evaluaciones por las estructuras universitarias en cuanto a las propuestas de ascenso.

EVALUACIÓN ES CONTÍNUA

- Certificación JARRP, Número 038, Año **2003-2004**
- Certificación SARRP, Número 83, Año **1991-92**
- Certificación SARRP, Número 60, Año **1989-90**

- Las evaluaciones al personal docente deben continuar, incluso luego de que el profesor o profesora haya alcanzado el rango mayor.

LA CONVOCATORIA: OFERTA/REQUISITOS

- La convocatoria es la oferta del Recinto a la comunidad en general. La oferta es lo que una parte contratante dice que se compromete a prestar si esta es aceptada.
- Si una persona acude a la convocatoria está aceptando la oferta y debe competir según los criterios y requisitos allí expuestos.
- La Convocatoria es una exposición de requisitos mínimos.

SE CONVOCA A LA COMUNIDAD EN GENERAL



- Para conocer el proceso correcto de las convocatorias, debe observarse la Circular 3, 2003-04 del Decanato de Asuntos Académicos.

CONVOCATORIA (REQUISITOS MÍNIMOS)

- El comité de personal no puede evaluar ni recomendar bajo criterios o requisitos mínimos distintos a los de la convocatoria.
- Si la convocatoria no es válida (ilegal) o incorrecta, la misma puede ser corregida, cancelando la anterior y emitiendo una nueva. Debe fundamentarse por qué no es válida (ilegal).
- Se puede declarar desierta si nadie cumplió los requisitos mínimos. Debe fundamentarse en el expediente.

CONVOCATORIA DESIERTA

- Ver caso Núm. 21, DAJS (2008-2009)
- *Prof. Antonio Rivera Vázquez v. Recinto de Río Piedras, Núm. JS 08-23*
- *(Sostenido en el Tribunal de Apelaciones 2009 WL 2576366 TCA, KLRA200900497)*
- Ninguno de los/as condidatos/as cumplió los requisitos mínimos y la convocatoria se declaró desierta.
- Se llegó corregir la convocatoria (de Doctorado en Historia, a Doctorado en Educación con especialidad en Historia)

- La Convocatoria debe estar fundamentada en el principio del mérito.
- Debe estar diseñada para obtener candidaturas o solicitudes de personas idóneas, dentro de un marco de competencia justa.
- La Convocatoria no debe estar diseñada para favorecer a una persona en específico.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN AL RECLUTAR (EJ. NOMBRAMIENTO PROBATORIO)

- Emitida la Convocatoria con los requisitos mínimos, se discierne entre quienes cumplieron y quienes no.
- Para la selección de Personal Docente, debemos usar como base de evaluación OBJETIVA los 6 requisitos que establece el RGUPR en su Artículo 43

CRITERIOS: INGRESO

- *Sección 43.1* - Calidad del expediente académico y calidad de las universidades donde realizó estudios.
- *Sección 43.2* - Dominio de la materia a enseñar y capacidad para integrarla con áreas afines.
- *Sección 43.3* - Experiencia en la docencia y en la aplicación de los conocimientos en un campo particular.
- *Sección 43.4* - Trabajos publicados y conferencias dictadas.
- *Sección 43.5* - Identificación con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad.
- *Sección 43.6* - Capacidad para la investigación científica o la labor creativa.

OTROS CRITERIOS

- Además, deben observarse los Artículos 42 y 44 del RGUPR, los cuales establecen como norma la consideración del Grado Terminal en la disciplina como el primer requisito a evaluar para el reclutamiento y para la asignación de rangos de personal docente. (Certificación Núm. 15, 2006-07, Junta de Síndicos)
- Observar la Certificación 87-05-06 (Diversidad en la Formación) y la 110-97-98 (Grado Terminal), ambas de la Junta Administrativa y sus enmiendas.

GRADO MÁS ALTO



CRITERIOS ASCENSO Y RETENCIÓN

- Al evaluar para ascenso o permanencia deben considerarse los 11 criterios de la *Sección 45.3* del RGUPR
- *Para los ascensos se establecen requisitos mínimos de:*
 - *A. Años de servicio*
 - *B. Preparación académica*
- *(Sec. 47.5 RGUPR)*

CRITERIOS ESPECÍFICOS

- Sección 45.3.1 - Calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación.
- Sección 45.3.2 - Dedicación a las labores y al servicio universitario.
- Sección 45.3.3 - Cumplimiento de los deberes docentes.
- Sección 45.3.4 - Mejoramiento profesional.
- Sección 45.3.5 - Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudios.
- Sección 45.3.6 - Trabajos de investigación y creación realizados.
- Sección 45.3.7 - Conferencias sobre materias propias de su campo.
- Sección 45.3.8 - Publicación, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas.
- Sección 45.3.9 - Reconocimientos recibidos.
- Sección 45.3.10 - Opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo.
- Sección 45.3.11- Actitud profesional: disposición del profesor para participar en actividades profesionales; su equidad, tacto, sensatez, discreción y objetividad en el manejo de las situaciones en que participa; cooperación espontánea con la unidad a la cual sirva y con la institución en general.

CERTIFICACIONES SENADO

- También es de extremo rigor seguir las exigencias, lineamientos y principios establecidos en las Certificaciones 60, 1989-90 y 83, 1991-92 del Senado Académico.
- Ambas desglosan procesalmente los requerimientos para evaluar los criterios establecidos en el RGUPR y abonan al cumplimiento del principio del mérito en la evaluación y reclutamiento de personal docente.

MÉRITOS EXCEPCIONALES

- Cuando se están evaluando casos donde se reclamen méritos excepcionales, deben observarse los criterios que estableció la Junta Administrativa en la Certificación Núm. 08, Año 2007-2008.

- La Junta Administrativa estableció en la Certificación Núm. 88, 2005-2006, que antes de otorgar ascenso en rango o permanencia, se verificará que cada candidato/a cuente con haberes en las áreas de **enseñanza, investigación o creación, divulgación y publicación, y servicio.**

- **DAA Carta Circular 01 (2011-2012):** Reafirma varios de los requisitos y criterios para reclutamientos en puestos probatorios
- (Plan de desarrollo y reclutamiento, convocatoria, grado terminal, diversidad en la formación, carta contractual, rol procesal del DAA y de Rectoría)

CARTA CONTRACTUAL

- La Cert. Núm. 83, Año 1991-1992, SARRP: Entre el Departamento y el/la candidato/a debe mediar una **carta contractual** especificando los compromisos pactados para facilitar la labor de enseñanza e investigación de el o la candidata/o.
- La Cert. JARRP Núm. O17, Año 2012-13, se estableció las *Normas generales para la elaboración de la carta contractual* e incluyó un modelo.
- Los Comités deben evaluar si se cumplió con los compromisos de la carta contractual.

LABOR DOCENTE COMO CRITERIO DE EVALUACIÓN

- Al manejar los expedientes de personal docente para evaluaciones con fines de reclutamiento o de ascenso en rango, debe observarse si la persona evaluada ha cumplido satisfactoriamente con sus deberes.
- Debe observarse:
 - 1. Si se cumple con los deberes y atribuciones establecidos en el Artículo 63 del RGUPR,
 - 2. Si se cumple con la tarea docente establecida en el Artículo 64 RGUPR, y
 - 3. Si cumple con los elementos de la tarea académica, Artículo 65 RGUPR.

DISCIPLINA

- También el expediente reflejará si el o la aspirante a ascenso o a nombramiento ha sido objeto de sanciones disciplinarias bajo el Artículo 35 RGUPR y el proceso de la Certificación 44-84-85 del CES, según enmendada.

- Sobre las sanciones disciplinarias debemos tener cuidado porque las mismas son de carácter correctivo (§35.1.3 RGUPR) y por ende no se debe castigar doblemente a una persona cuando ya se le impuso una sanción.
- Lo que hay que hacer, como evaluador/a, es comparar el acto de indisciplina con los requisitos y criterios establecidos en el RGUPR para las evaluaciones de personal y auscultar si el peso de ésta acción compromete a el o a la aspirante.

NO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

- Casos:
- Grado doctoral: *Junta Administrativa del Recinto de Río Piedras v. Efraín Emmanuelli Rivera*, Núm. JS 07-28 (Núm. 22 DAJS (2007-2008))
- *Emmanuelli Rivera v. Universidad de Puerto Rico* 2008 WL 5111929 (TCA) KLRA200800924
- (*Denegación de Permanencia* ≠ *Terminación de Nombramiento Probatorio*)

- Publicaciones e Investigación:

- *Prof. Manuel Villalón Silva v. Junta Administrativa del RRP, Apelación Administrativa Núm. 07-22, Número 17 DAJS (2007-2008)*, el cual fue confirmado por el Tribunal de Apelaciones en *Prof. Manuel Villalón Silva v. Junta de Síndicos Universidad de Puerto Rico*, KLRA200800801, 2008 WL 5109773 (TCA):

- “Cuando una universidad tiene expectativas claras de publicación por parte de un profesor y el profesor no cumple con ellas, ello constituye una razón justificada para denegar la permanencia a dicho profesor.”

- “...aún cuando exista evidencia de que un profesor es altamente competente y cualificado en su área, si existe evidencia de que su actividad académica se quedó corta de lo que se esperaba de un miembro de la facultad, ello es una razón justificada para denegar la permanencia.”

- (Convalidación discrecional de tiempo bajo contrato de servicios para permanencia)

- **Publicaciones** (Aplicación Cert.88 2005-06 JARRP y Sec. 45.3.8 RGUPR):
- *Prof. Juan G. Medina Rivera v. Junta Administrativa del Recinto de Río Piedras, Núm. JS 08-20 (Núm. 20, DAJS 2008-2009)*
- *“...no bastaba con que el Apelante contara con los años de servicio y la preparación académica al ser evaluado para ascenso.”*
- *[Requisitos mínimos para ascenso (Sec.47.5 RGUPR) y requisitos específicos (Sec. 45.3 RGUPR)]*

- Investigaciones y Publicaciones:
- *Dr. Carlos Colón de Armas v. Junta Administrativa del RRP Núm. JS 07-19 (Núm. 12, 2007-2008) (permanencia)*
- (Reclutamiento con expectativa de fortalecer área de investigación y publicación de programa doctoral)

INFORME DE RECOMENDACIONES

- Los resultados de las evaluaciones deben volcarse en un **Informe Escrito** y la persona evaluada tendrá derecho a que se le notifique formalmente copia de su evaluación y tendrá oportunidad de discutir el contenido del informe. Sección 29.8 RGUPR(miembros del personal universitario); Cert. Núm. 83-1991-92, SARRP.
- Hay que ser lo más riguroso y explicativo posible en el Informe de la evaluación.
- El Informe debe mostrar que se evaluaron académicamente los criterios y requisitos establecidos. Certificación Núm. 88, 2005-2006, JARRP.

DEBE HABER UN PROCESO DE COMPARTIR LA INFORMACIÓN DENTRO DEL COMITÉ DE PERSONAL
Y CON LA PERSONA BAJO EVALUACIÓN



CONFIDENCIALIDAD

- Los Comités de Personal evaluarán los expedientes de personal y los Currículum Vítae de cada candidato/a.
- El expediente de personal es **CONFIDENCIAL** por lo que no podrá divulgarse su contenido a persona natural o jurídica o entidad alguna que no sea parte del proceso de evaluación. Sección 29.7 RGUPR

- El resumé, el currículum vítae y la evaluación misma está sujeta a confidencialidad y no divulgación según la Certificación Número 93-139 del Consejo de Educación Superior, mejor conocida como el Reglamento Sobre el Acceso a Documentos Oficiales en la Universidad de Puerto Rico.
- Como sea, la Constitución del ELA ya establecía el derecho a la intimidad de todo/a ciudadano/a en su Artículo II, § 8.

EVITAR DIVULGAR INFORMACIÓN PROTEGIDA O CONFIDENCIAL



- No obstante, tomando las medidas necesarias para guardar la confidencialidad del proceso, el Comité de Personal podrá recurrir a otras fuentes de asesoramiento según fuese necesario, conforme a la Cert. Núm. 83 del Senado Académico (1991-92).

PROHIBICIONES ÉTICO-LEGALES: LEY DE ÉTICA GUBERNAMENTAL

- La Ley número 1 de 3 de enero de 2012, mejor conocida como la Ley de Ética Gubernamental, establece que la Oficina de Ética Gubernamental fiscaliza a todas y todos los servidores y servidoras públicas.
- Conforme al Artículo 1.2 (gg) de la Ley de Ética Gubernamental (Ley Núm 1-2012), una servidora pública incluye a las personas que realicen trabajo o servicio al gobierno, remunerado o no, aunque sea de manera temporal o cuyo contrato equivalga a un puesto.

- Lo primero que debemos observar de la Ley de Ética es que su Artículo 4.2 establece varias prohibiciones de carácter ético-legal sobre acciones de servidores públicos.

BENEFICIO PROPIO

- El Artículo 4.2 (b) reza:
- *Un servidor público no puede utilizar los deberes y las facultades de su cargo ni la propiedad o fondos públicos para obtener, directa o indirectamente, para él o para una persona privada o negocio, cualquier beneficio que no esté permitido por ley.*
- *Ver Artículo 4.2 Incisos: (b), (e), (f), (g), (h), (o) y (s)*

CONFLICTO DE INTERESES

ASESORAR

- La Ley de Ética dice en su Artículo 4.4 (c) que:
- *Un servidor público no puede, en su carácter privado, representar o **asesorar**, directa o indirectamente, a una persona priva o negocio ante cualquier agencia, en casos o asuntos que involucren un **conflicto de intereses** o de política pública entre el Gobierno y los intereses de esa persona privada o negocio.*
- *Ver Artículo 4.4 Incisos: (a),(b) y (d).*

- ¿Qué es un conflicto de intereses según la Ley de Ética Gubernamental?

- El Artículo 1.2 (s) de la Ley de Ética define conflicto de intereses como:
- *aquella situación en la que el interés personal o económico, está o puede razonablemente estar en pugna con el interés público.*

- ¿Puede un/a integrante de un Comité de Personal representar o asesorar a una aspirante a un puesto probatorio en una acción administrativa a base de alegaciones de discrimen por razón de sexo?

- A base de la Opinión de la Oficina de Ética Gubernamental (OPC-02-150 de 20 de junio de 2002), **se prohíbe** que un/a aspirante a nombramiento o a ascenso sea asesorado/a en una causa de acción por quienes compongan los comités de personal o por quienes sean empleado/as de la Universidad.

PROHIBICIÓN DE NEPOTISMO

- La Ley de Ética en su Artículo 4.2 (h) también prohíbe el nepotismo:
- Un servidor público con facultad de decidir o influenciar a la autoridad nominadora, no puede intervenir en el nombramiento, ascenso, remuneración o contratación de su pariente.

DISPENSA PARA CASOS DE FAMILIARES

- Claro está, dicho Art. 4.2 (h) ofrece una excepción al proceso de reclutamiento de familiares a través del mecanismo de dispensa o cuando es un puesto de carrera y la selección se haga mediante criterios objetivos.
- También es claro que el o la funcionaria con el conflicto de intereses no podrá participar en la selección.

DEFINICIÓN DE UNIDAD FAMILIAR

- El Artículo 1.2 (hh) de la Ley de Ética define unidad familiar como:
- Unidad familiar incluye aquellas personas cuyos asuntos financieros están bajo el control del servidor público.

EVITAR LA APARIENCIA

- El Artículo 4.2 (s), prohíbe lo siguiente:
- *Un servidor público no puede llevar a cabo una acción que ponga en duda la imparcialidad e integridad de la función gubernamental.*
- Observemos que no sólo se prohíbe la conducta de nepotismo, la de favorecer a cualquier persona sin justa causa, o actuar bajo un conflicto de intereses, sino que **se prohíbe la APARIENCIA de tales conductas.**

- Los conceptos de Beneficios o Privilegios no sólo tratan asuntos financieros o sobre uso ilícito de la propiedad gubernamental, también cubren las acciones de personal y el cabal cumplimiento de sus requisitos.
- Implica cualquier forma ventaja indebida. (Art. 1.2 (i) Ley de Ética)

PROHIBICIONES DE CONFLICTOS DE INTERESES EN LOS COMITÉS

- Normas ético-jurídicas en lo Comités; RGUPR en la Sección 25.9.1:
- El personal docente que sea candidato a ascenso no podrá ser miembro del Comité de Personal de su **departamento**, excepto cuando su participación sea indispensable para que el comité quede constituido.
- En tal circunstancia, estará obligado a inhibirse de participar en las deliberaciones de su caso y de otros casos análogos.

- También tendrá que inhibirse cualquier miembro del comité cuando surgieren acciones de personal que planteen conflictos de intereses que les afecte directamente; tales como: lazos familiares, conyugales o que pertenezcan a sociedades de intereses económicos comunes.
- En esta situación, el miembro del comité podrá ser sustituido por otro profesor, siguiendo el procedimiento establecido por la duración del tiempo que tome la discusión del caso en cuestión o casos análogos

- Además, en la Sección 25.9.1.1 se indica que:
- Los directores de departamento que sean candidatos a ascenso o permanencia no podrán participar en el proceso de evaluación de su caso, ni intervenir en las reuniones del Comité de Personal cuando se trate de casos análogos. Deberá inhibirse además, en casos de conflicto de interés.
- Estas disposiciones no afectarán las otras funciones de evaluación y supervisión inherentes a su cargo.

- La Sección 24.4.1.1 indica quien no es elegible siguiendo normas ético-jurídicas:
- El personal docente que sea candidato a ascenso no podrá ser miembro del Comité de Personal de Facultad, excepto cuando su participación sea indispensable para que el Comité de Departamento tenga un representante en el mismo. En tal circunstancia, estará obligado a inhibirse en las deliberaciones de su caso y de otros casos análogos.

- También tendrá que inhibirse cualquier miembro del Comité cuando surgieren acciones de personal que planteen conflictos de intereses que le afecte directamente, tales como: lazos familiares o conyugales o que pertenezcan a sociedades de intereses económicos comunes. En esta situación, el miembro concernido podrá ser sustituido por otro profesor, siguiendo el procedimiento establecido, por la duración del tiempo que tome la discusión del caso en cuestión o casos análogos.
- Estas disposiciones también son de aplicación a los miembros del comité designados por el decano de la facultad.

LA RESPONSABILIDAD LEGAL DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE PERSONAL

- La responsabilidad legal de los miembros de los comités de personal **debe enmarcarse en los deberes del comité al cual pertenecen.**
- La jurisprudencia ha establecido y reiterado la doctrina de la **DEFERENCIA** hacia los procedimientos administrativos de evaluación, retención, ascensos o destituciones.

CASOS NORMATIVOS

- Ver:
- *García Cabán v UPR, 120 DPR 167 (1987)*
- *Henríquez v. Consejo de Educación Superior, 120 DPR 194 (1987)*
- *Selosse v. Fundación Ana G. Méndez 122 DPR 534 (1988)*

SELOSSE

- En el caso “Selosse “ la Corte indicó que:
- La competencia y cualificaciones de un profesor evaluado para permanencia o ascenso son, por propia naturaleza, asuntos que requieren determinaciones altamente subjetivas; determinaciones que no se prestan a cualificaciones precisas y que no son susceptibles de medirse mecánicamente mediante el uso de exámenes estandarizados. Estas determinaciones son en un área en la cual los funcionarios de las escuelas deben tener libertad para ejercer su juicio; especialmente cuando éstas presentan interrogantes singulares a ser juzgadas por aquellos con pericia en el área académica especializada, capacitados para las evaluaciones profesionales en torno a cualidades evasivas e intangibles, sobre el talento esperado del escolástico y maestro.

SELOSSE

- Los tribunales no están cualificados para revisar y sustituir con su criterio los criterios subjetivos y discrecionales de expertos profesionales en cuanto a ascensos de la facultad, o de manera separada ocuparse, aunque sea inteligente e informalmente, de comparar las aportaciones educativas o talento pedagógico de un miembro de facultad al cual se le denegó el ascenso por quienes se les concedió; en resumen, los tribunales no pueden ocuparse en segundas adivinanzas (second guessing) con relación a los ascensos de facultad por las autoridades universitarias.

SELOSSE

- Aquí el Tribunal Supremo de Puerto Rico cualifica de **SUBJETIVA** la evaluación al personal universitario porque se sabe que es necesaria la evaluación de pares que conozcan las áreas académicas y las disciplinas para las cuales se hace la evaluación a puesto o ascenso.
- El Tribunal respeta el criterio universitario y no lo sustituye por el suyo, lo cual es una cuestión elemental de justicia.

GARCÍA CABÁN V UPR

- **¡Pero Cuidado!**
- La Universidad debe ejercer su cometido con prudencia y en forma tal que no se menoscaben los derechos fundamentales de su personal. *García Cabán v UPR*, página 179.
- La deferencia no implica que los tribunales estén ajenos a la revisión de las acciones de personal de la UPR.
- Las cortes entrarán a revisar las acciones de personal de la UPR cuando la UPR violente sus propios procedimientos, violente derechos constitucionales, o sus propias normas sean inválidas ante la constitución.

REPRESENTACIÓN LEGAL

- Para que un/a miembro/a de un Comité de Personal sea respaldado/a por la UPR en un caso legal donde haya sido/a demandada/o personal e individualmente, éste/a debe probar ante la agencia que actuó bajo la normativa vigente.
- Observar la Cert. Núm. 94-017 del CES y la Cert. 37-94-95 de la JS. Solicitud para representación legal a empleado/as UPR

Si se actúa irresponsablemente, ya sea, por ejemplo, divulgando información de los expedientes, bajo conflictos de intereses, favoreciendo personas indebidamente, discriminando por categorías protegidas, o se actúa con prejuicio, arbitrariedad y en claro menoscabo de los derechos de la persona evaluada, la UPR no puede apoyar ese tipo de acciones y podrá iniciar acciones disciplinarias contra el empleado o empleada, e inclusive, podrá negarse a ofrecer asistencia legal.



- Por otro lado, aunque la UPR responde por daños y perjuicios causados por actos u omisiones negligentes de sus empleado/as (Art. 1803, CCPR, 31 LPRA §5142), la UPR tiene a su haber el recurso legal de la acción de nivelación contra el empleado/a que causó el daño o perjuicio.

REFLEXIÓN ÉTICA

- Recuerden:
- El principio de la ética, de la búsqueda de la justicia y el principio del mérito en las acciones de personal son los que deben regir toda la labor del comité de personal.

- Preguntas
- 

- ¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN Y POR SU TIEMPO!