

GUÍA Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASOS DE INCAPACIDAD MENTAL DE EMPLEADOS DOCENTES Y NO DOCENTES DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO¹

(a) La incapacidad mental, definida como una condición mental o emocional tal que impida empleado o empleada docente o no docente llevar a cabo competente y adecuadamente sus funciones o que le impida mantener el patrón de conducta profesional que debe observar, será causa de suspensión indefinida del empleado incapacitado.

(b) Si un empleado o empleada es declarado o declarada incapaz judicialmente o es recluso/a por incapacidad en una institución para enfermos mentales, probado el hecho, el Rector le suspenderá de sus funciones mientras subsista su incapacidad.

(c) Cuando en el curso de cualquier procedimiento disciplinario de acuerdo con la normativa universitaria aplicable surjan dudas sobre la capacidad mental del/a empleado/a querellado/a, el/a Rector/a, a iniciativa propia o a instancias de alguna de las partes, nombrará a un/a Oficial Examinador/a externo/a, si aún no hay, para que reciba prueba sobre la incapacidad mental del/a empleado/a de acuerdo con la definición del término en el inciso (a) de este procedimiento. En estos casos se nombrará un panel de tres (3) profesionales de la conducta humana, entre los/as cuales al menos uno/a deberá ser psiquiatra, para que examinen al/a empleado/a y ofrezcan su testimonio pericial ante el/a Oficial Examinador/a. El panel, cuyos honorarios serán previamente establecidos y sufragados por el Recinto, será designado así: uno será nombrado por el/a Oficial Examinador/a; otro por la Oficina de Asesoría Jurídica del Recinto, y el tercero por el/a empleado/a querellado/a. Las designaciones deben hacerse dentro del término de diez (10) días desde la fecha de la notificación de la resolución del/a Rector/a que ordene este procedimiento. Si dentro de ese término la Oficina de Asesoría Jurídica o el/a empleado/a querellado/a no hacen la designación correspondiente, el/a Oficial Examinador/a la hará por ellos. Una vez designado el panel, el/a Oficial Examinador/a señalará la fecha para la celebración de una vista para no más tarde de treinta (30) días a partir de la designación. Durante ese término, el panel examinará al/a empleado/a querellado/a y rendirán un informe al/a Oficial Examinador/a, quien notificará con copia de dicho informe a la Oficina de Asesoría Jurídica y a la parte querellada. Durante la vista ante el/a Oficial Examinador/a, la Oficina de Asesoría Jurídica y la parte querellada, representada por su abogado/a, podrán presentar sus objeciones a los informes del panel y habrá oportunidad de interrogar y contrainterrogar a sus miembros. Durante la vista ante el/a Oficial Examinador/a, la Oficina de Asesoría Jurídica y la parte querellada podrán presentar otros testigos, sujetos también a contrainterrogatorio, y podrán presentar y examinar la prueba documental. No se aplicarán las reglas de descubrimiento de prueba. El/a Oficial Examinador/a resolverá los planteamientos sobre la admisibilidad de prueba conforme a derecho, mas no se reconocerá como privilegiada la comunicación entre la parte querellada y el panel. El/a Oficial Examinador/a deberá presentar su informe al Rector, con copia a las partes, dentro de los treinta (30) días de celebrada la vista y la presentación final de la prueba; junto con el informe remitirá toda la prueba documental y material que hubiese sido presentada, incluyendo los informes del panel. La prueba presentada y no

¹Adaptación de la Regla 15 del Reglamento del Tribunal Supremo, (*Casos de Incapacidad Mental de Abogados y Abogadas*). Este procedimiento debe hacerse unir al actual Protocolo de Crisis de Salud Mental del Recinto de Río Piedras.

admitida deberá identificarse claramente como tal, y el/a Oficial Examinador/a indicará la razón por la cual no fue admitida.

Si las partes así lo determinan, podrán renunciar a la vista y someter el asunto a el/a Oficial Examinador/a a base de los informes del panel. En tal caso, se podrán presentar objeciones a dichos informes dentro de los diez (10) días siguientes a su presentación, ante el/a Oficial Examinador/a. Este deberá rendir su informe al/a Rector/a dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los informes del panel o de las objeciones a tales informes, según sea el caso.

(d) Aunque no haya procedimiento alguno ante la consideración del/a Rector/a, este, a iniciativa propia, podrá ordenar el procedimiento ante el/a Oficial Examinador/a que dispone el inciso (c), cuando de la conducta del/a empleado/a en funciones surjan dudas sobre su capacidad mental.

(e) Si durante el procedimiento indicado en el inciso (c) de esta regla el empleado querellado se niega a someterse al examen médico que el panel ordene, ello se considerará como prueba prima facie de su incapacidad mental, por lo que podrá ser suspendido preventivamente de sus funciones.

(f) Si durante los procedimientos disciplinarios contra un empleado al amparo del Reglamento general de la UPR o la normativa aplicable, la parte querellada planteara la defensa de insanidad mental, el Rector nombrará un/a Oficial Examinador/a externo para recibir la prueba conforme al procedimiento indicado en el inciso (c). En este caso, la Oficina de Asesoría Jurídica intentará demostrar la sanidad mental de la parte querellada con miras a continuar los procedimientos de acuerdo con los cargos que dieron base a la querrela original. Si, una vez rendido el informe del/a Oficial Examinador/a, el Rector determina que la parte querellada no está mentalmente incapacitada según la definición del inciso (a) de esta regla, se ordenará la continuación de los procedimientos por la querrela original y la parte querellada pagará las costas del procedimiento de evaluación psiquiátrica.

(g) Visto el informe del/a Oficial Examinador/a en los casos según los incisos (c), (d) y (f) de esta regla, el/a Rector/a resolverá lo que proceda al amparo de la reglamentación vigente. Si el Rector determina que la parte querellada está mentalmente incapacitada según el inciso (a) de esta regla, suspenderá indefinidamente al/a empleado/a del descargo de sus funciones. Tal medida no se considerará una sanción disciplinaria, sino una medida especial de protección social. El/a decano/a o director/a de la unidad correspondiente tomará las medidas necesarias para garantizar que su unidad continúe ofreciendo sus servicios ante la ausencia del empleado/a suspendido/a. Si el/a Rector/a determina que no existe o que ha cesado la incapacidad mental a que se refiere el inciso (a) de esta regla y se trata de un procedimiento iniciado al amparo de los incisos (c) y (d) de este procedimiento, se archivará el asunto; si el procedimiento se hubiese llevado a cabo en virtud de los incisos (e) o (f), se ordenará la continuación de los procedimientos bajo la querrela inicial.

(h) Tras haber sido suspendido en conformidad con este procedimiento, un/a empleado/a podrá presentar una solicitud ante el/a Rector/a para regresar a sus funciones. Esta deberá ser formulada luego de transcurridos treinta (30) días de haber cesado la incapacidad. Presentada dicha solicitud, el/a Rector/a nombrará un/a Oficial Examinador/a externo/a y se designará el panel de expertos/as en conducta humana conforme a lo dispuesto en el inciso (c) de este procedimiento. La parte querellada se someterá a exámenes médicos ante el panel según este los ordene, el cual someterá

un informe al/a Oficial Examinador/a, quedando a discreción de este/a la celebración de una vista con la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica, salvo que el/a Rector/a, a moción del empleado/a querellado/a, o a iniciativa propia, ordene la celebración de una vista. El/a Oficial Examinador/a rendirá un informe final al/a Rector/a y este/a resolverá. Si solicitada la reinstalación por la parte querellada se celebra una vista ante el/a Oficial Examinador/a, la relación entre la parte querellada y el panel o los peritos médicos que la hubiesen examinado durante la vigencia de la suspensión no gozará del beneficio de comunicación privilegiada a los fines de los interrogatorios que puedan surgir durante la vista.

En los casos bajo el inciso (b) de esta regla, una determinación judicial de que el/ empleado/a está mentalmente capacitado/a será suficiente para que el/a Rector/a levante la suspensión, de oficio.

(i) Al ordenar una suspensión al amparo de este procedimiento, el Rector solicitará a la Oficina de Recursos Humanos que haga un análisis de la cantidad de días de licencia con que cuenta el/a empleado/a suspendido/a. Dicha Oficina, con el apoyo de la unidad a la cual el/a empleado/a está adscrito/a elevará una recomendación al Rector respecto a las licencias a las que el/a empleado/a suspendido/a tenga derecho mientras esté en vigor la suspensión. Para esto se tendrá en cuenta el bienestar del empleado y se favorecerá siempre la concesión de licencias con paga sobre aquellas sin paga, cuando aplique. Lo anterior será sin perjuicio de las facultades reglamentarias de la Junta Administrativa del Recinto.

(j) El/a Rector/a podrá imponer, como medida cautelar y tomando en cuenta el bienestar del/a empleado/a y la seguridad de la comunidad universitaria, la suspensión de empleo previo a nombrar un/a Oficial Examinador y del inicio del procedimiento de evaluación de la capacidad mental del/a empleado/a. Cuando así actúe, el/a Rector/a ordenará que se lleve a cabo un procedimiento informal para determinar la procedencia de la imposición sumaria de la medida cautelar. Dicha vista será celebrada en (5) días laborables a partir de la imposición de la medida cautelar, y será independiente del posible comienzo de los procedimientos que requerirán la constitución del panel de expertos en conducta humana según se dispone en este procedimiento.

La vista informal se celebrará ante un/a Oficial Examinador/a designado por el/la Rector/a y tendrá el propósito de que el/la empleado/a suspendido cautelarmente reciba información de la prueba que fundamenta la medida cautelar y tenga una oportunidad de ser escuchado/a, de exponer su posición y de presentar cualquier prueba pertinente. A la vista el/la empleado/a podrá asistir acompañado/a de un representante legal. El/la Oficial Examinador/a deberá emitir un informe en torno a la vista, con recomendaciones en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas a partir de la celebración de la vista, para la consideración del/a Rector/, quien tomará entonces una determinación final en torno a la procedencia de la referida medida cautelar. La incomparecencia a la vista informal, sin más, se entenderá como una renuncia a la oportunidad del/a empleado/a suspendido cautelarmente de presentar su versión de los hechos y el Oficial Examinador procederá a someter las recomendaciones de rigor sobre las cuales tomaré la decisión correspondiente.

(k) Todo lo aquí dispuesto será sin perjuicio de los procedimientos establecidos en cualquier convenio laboral vigente que aplique al empleado/a que sería objeto del procedimiento aquí dispuesto.