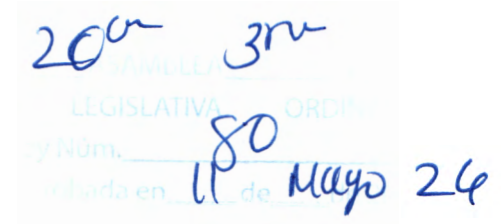


(P. de la C. 200)



LEY

Para añadir un nuevo subinciso (69) al inciso (b) del Artículo 2.04 de la Ley Núm. 85-2018, denominada “Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico”, según enmendada, y enmendar el inciso (dd) del Artículo 3 de la Ley 160-2020, denominada “Carta de Derechos de los Maestros del Sistema Público de Enseñanza de Puerto Rico”, con el fin de establecer un término temporal máximo durante el cual una persona empleada por el Departamento de Educación podrá permanecer aislada o trasladada temporariamente del área de trabajo como parte de una medida cautelar, de manera que se garantice el derecho al Debido Proceso de Ley del personal docente; y para decretar otras disposiciones complementarias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 85-2018 denominada “Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico”, según enmendada, establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico en el área de educación. Esta le delega a la figura del Secretario de Educación la responsabilidad de promulgar un reglamento sobre normas de conducta y medidas disciplinarias. En cumplimiento con tal mandato de ley, el Departamento de Educación de Puerto Rico aprobó el reglamento número 9416 de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias. El artículo V, Sección 5:1 de dicho reglamento dicta lo siguiente sobre las medidas cautelares: “El secretario de Educación, la persona que lo represente, o el supervisor podrán tomar medidas cautelares o provisionales cuando entienda necesario una acción inmediata para evitar un daño inminente o para garantizar la salud, vida, seguridad, propiedad o moral en el área de trabajo.”

Dispone, también: “Entre las medidas cautelares que podrá implementar un supervisor, está la custodia de documentos, el aislar o trasladar temporariamente a un empleado de su área inmediata de trabajo, y llamar a la Policía de Puerto Rico”. La medida cautelar de aislamiento o traslado temporero del empleo constituye, por tanto, un remedio preventivo que se implementa en casos específicos establecidos por el reglamento, con el fin de evitar situaciones de violencia o alteraciones al buen y normal funcionamiento del Departamento. Es decir, la medida cautelar no representa un castigo ni una determinación final de la querrela presentada contra el empleado. Tanto así, que el reglamento dispone que la persona docente continuará ejerciendo funciones laborales y el Departamento de Educación deberá remunerar dichas labores. Sin embargo, el reglamento no establece un término temporal máximo durante el cual el Secretario de Educación, o los supervisores que optan por la separación del trabajo como medida cautelar, pueden mantener a una empleada o empleado bajo dicha condición.

A comienzos del año 2023, el Departamento de Educación contaba con alrededor de 100 empleados separados de su área de trabajo como medida cautelar. Algunos han permanecido más de un año sin que se actualicen ni atiendan las querellas presentadas en su contra. Por otra parte, se han reportado casos de maestros que han informado haber sido separados durante más de 5 años de su área de trabajo. La dilación arbitraria y excesiva en el proceso de investigación y adjudicación –incluyendo la determinación de si la persona involucrada en la controversia representa un peligro para la comunidad escolar– constituye una violación crasa al Debido Proceso de Ley garantizado por la Constitución de Puerto Rico, así como del derecho titular que la persona separada del empleo ostenta sobre su plaza.

Ante esta realidad, es imperativo que la Asamblea Legislativa corrija esta violación de derechos constitucionales, la cual transgrede también la política pública del Departamento de Educación de Puerto Rico en cuanto a los derechos del personal docente. En esta Ley se establece, como parte de las responsabilidades adjudicadas al Secretario de Educación, el cumplimiento de un término máximo durante el cual el personal docente podrá ser sometido a la separación del empleo como medida cautelar. Cónsono con esto, se reconoce el derecho del personal docente a no ser sometido a la separación del área de trabajo como medida cautelar por un término que exceda un (1) año. De esta manera, se garantiza que la agencia cuente con un plazo razonable para adjudicar si la persona involucrada en la controversia constituye un peligro para la comunidad escolar, sin menoscabar los derechos constitucionales del personal docente.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1. – Se enmienda el Artículo 2.04, inciso (b), de la Ley 85-2018, denominada “Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico” según enmendada, para añadir un nuevo subinciso (69) que leerá como sigue:

“Artículo 2.04. – Deberes y Responsabilidades del Secretario de Educación.

a. ...

b. El Secretario deberá:

1. ...

...

69. Adjudicar en un término que no excederá de un (1) año natural, si una persona empleada sometida al aislamiento o traslado temporero del empleo como

medida cautelar constituye un peligro para la comunidad escolar. No obstante, dicho término podrá extenderse por causa justificada o fuerza mayor, previa solicitud debidamente fundamentada ante el Secretario de Educación. Cualquier prórroga deberá estar sustentada mediante justificación clara y específica, la cual deberá surgir del expediente administrativo del caso evaluado. El Secretario podrá requerir evidencia adicional que respalde la extensión del término, y emitirá resolución motivada al respecto. Esta disposición tiene como fin garantizar el derecho al debido proceso de ley y asegurar que las medidas cautelares no se prolonguen de manera indefinida o arbitraria.”

Sección 2.- Se enmienda el inciso (dd) del Artículo 3 de la Ley 160-2020, denominada “Carta de Derechos de los Maestros del Sistema Público de Enseñanza de Puerto Rico”, para que lea de la siguiente manera:

“Artículo 3.- Derechos aplicables

Derechos de los Maestros del Sistema Público de Enseñanza de Puerto Rico. Los(as) maestros(as) tienen derecho a:

(a) ...

...

(dd) al debido proceso de ley en todo proceso disciplinario al que se le someta y que la administración tome las medidas cautelares necesarias para que su carrera profesional no sea afectada sin existir una adjudicación en su contra y restando aún foros apelativos para revisar la decisión administrativa. Esto incluye el derecho a no ser aislado o trasladado temporalmente del empleo como medida cautelar por un término que exceda de un (1) año natural. Y;

(ee) ...”

Sección 3.- Cláusula de separabilidad.

Si alguna de las disposiciones de esta Ley o su aplicación fuere declarada inconstitucional o nula, tal dictamen de invalidez o nulidad no afectará la ejecutabilidad y vigor de las restantes disposiciones que no hayan sido objeto de dictamen adverso.

Sección 4.- Cláusula de vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.