

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN y FAJARDO
Panel II

FERNANDO L. RODRÍGUEZ
FERNÁNDEZ
Recurrente

v.

AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS
Recurrida

KLRA201601128

*Revisión
Administrativa*
procedente de la
Junta de
Apelaciones de
Edificios Públicos

Caso Núm:
Ja-13-007

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y la Jueza Cortés González

Cortés González, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de diciembre de 2017.

Comparece el señor Fernando L. Rodríguez Fernández (señor Rodríguez o recurrente) mediante recurso de Revisión Judicial. Solicita la revocación de la Resolución Final *Nunc Pro Tunc* emitida el 30 de septiembre de 2016¹ por la Junta de Apelaciones de la Autoridad de Edificios Públicos (Junta de Apelaciones) en el Caso Núm. JA-13-007, *Rodríguez Fernández v. Autoridad de Edificios Públicos*. En dicha Resolución, la Junta de Apelaciones denegó la apelación instada por el Sr. Rodríguez, pues concluyó que su destitución fue justificada.

Por los fundamentos que expondremos, confirmamos la resolución recurrida.

I.

Resumimos, a continuación, los hechos esenciales y pertinentes para disponer del recurso de título, cual surgen del expediente.

¹ Notificada y archivada en autos el 30 de septiembre de 2016.

El 15 de junio de 2012 la Sra. Jeanette Espinosa Castillo (Sra. Espinosa), quien laboraba como guardia de seguridad para la compañía Airborne Security Services (Airborne), subcontratada por la Autoridad de Edificios Públicos (AEP), presentó una Querrela de Discrimen² ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Alegó que el Sr. Rodríguez, quien trabajaba para la AEP en la Oficina de Seguridad Interna, le hostigó sexualmente.³

El 20 de junio de 2012 el Director de la Unidad Antidiscrimen le notificó a la AEP del cargo de discrimen⁴ instado en su oficina al amparo de las siguientes leyes: la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1985, y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles. Incluyó copia de la Querrela y le citó para una conferencia pautada para el 20 de agosto de 2012.

En una carta⁵ de 24 de septiembre de 2012, cursada al Sr. Rodríguez, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AEP (Oficina de Recursos Humanos) le indicó que efectuaba una investigación administrativa en torno a las alegaciones de hostigamiento sexual hechas en su contra por la Sra. Espinosa y la señora Maribella González Rivera (Sra. González), ambas Guardias de Seguridad de Airborne, quienes prestaron servicios para la AEP. Le informó que, mientras culminaba dicha investigación, se le asignaría al puesto de Coordinador de Servicios Administrativos en el Centro de Gobierno de Caguas, medida que no alteraría su status como empleado.

² La Querrela fue enmendada para incluir como codemandado al Sr. Rodríguez.

³ Véase, pág. 57 del Apéndice del Recurso.

⁴ Véase, pág. 89 del Apéndice del Alegato en Solicitud de Desestimación y Oposición al Recurso de Revisión (Alegato).

⁵ Véase, pág. 101 del Apéndice del Alegato.

En el Informe⁶ suscrito por la Oficina de Recursos Humanos el 11 de julio de 2013, se recomendó destituir al Sr. Rodríguez.

Mediante una misiva⁷ de 19 de agosto de 2013 la Oficina de Recursos Humanos le informó al Recurrente que, finalizada la investigación en su contra, el expediente de dicha pesquisa reflejó que incurrió en actos contrarios a la política pública vigente sobre el hostigamiento sexual en el empleo “incluyendo, pero sin limitarse a, violaciones del Artículo IV- Normas de conducta y deberes de todos los empleado [sic] de la autoridad, incisos 11, 47 y 59; así como el Artículo VI- Política Pública prohibiendo el hostigamiento sexual, incluyendo pero sin limitarse, a violaciones de la Sección 7- Conductas prohibidas, incisos 1, 2, 4, 5, 6, 9 y 10”⁸. Se le advirtió que, a tenor de ello, tenían la intención de destituirle. Fue citado a una vista informal a celebrarse el 12 de septiembre de 2013, en la que podría comparecer acompañado de representación legal y expresar las razones por las que no debía ser destituido.

Posteriormente, el 4 de octubre de 2013 el Lcdo. Ángel Padró Marina suscribió el Informe del Oficial Administrativo Sobre Vista Informal de Fernando Rodríguez Fernández.⁹ Reseñó las alegaciones de la Sra. Espinosa en contra del Recurrente e indicó que, “[p]ara llegar a estas conclusiones de hechos” la Oficina de Recursos Humanos entrevistó a varias personas y realizó una investigación exhaustiva.¹⁰ Indicó que, durante la vista informal, a la que el Sr. Rodríguez compareció con su abogado, éste negó todo acto de hostigamiento sexual y la ocurrencia de los hechos alegados, sin controvertirlos. Señaló que éste declaró que el caso

⁶ Véase, pág. 103 del Apéndice del Alegato.

⁷ Véase, pág. 118 del Apéndice del Alegato.

⁸ *Íd.*

⁹ Véase, pág. 121 del Apéndice del Alegato.

¹⁰ Véase, pág. 122 del Apéndice del Alegato.

en su contra era en represalias por su trabajo; que la investigación estaba viciada; que era un caso fabricado y que estaba prescrito. A base de dicho testimonio y la prueba documental del expediente administrativo, que incluyó el Informe de la investigación y el Manual de Normas de la AEP, se recomendó su destitución.

Con fecha de 23 de octubre de 2013, la AEP le cursó una misiva¹¹ al Sr. Rodríguez en la que le informó que, luego del fallo en su contra, se confirmó la determinación de destituirle, efectivo al 25 de octubre de 2013. Le advirtió de su derecho de acudir ante la Junta de Apelaciones. A raíz de ello, el 20 de noviembre de 2013 el Sr. Rodríguez instó un recurso ante la Junta de Apelaciones en el que cuestionó dicha decisión y solicitó la restitución a su puesto y el pago de salario retroactivo, al haber sido destituido en violación al propio reglamento de la agencia.

El 10 y 11 de diciembre de 2015 y el 10 de febrero de 2016 se celebró la Vista en su Fondo ante la Lcda. Wilma Marrero Rosario, Presidenta de la Junta de Apelaciones (Presidenta). En dicha vista se desfiló prueba. Por la parte Recurrente, declaró el Sr. Rodríguez mientras que por la Recurrída declararon la Sra. Maribella González, la Sra. Sandra Marrero, Coordinadora de Relaciones Laborales de la AEP y el Sr. Wilburt Sánchez Román, Especialista de Relaciones Laborales de la AEP.

El 20 de septiembre de 2016 la Junta de Apelaciones emitió la Resolución Final. En una Resolución Final *Nunc Pro Tunc* notificada el 30 de septiembre de 2016, indicó que la Resolución Final contenía tres (3) errores¹² que ameritaban ser corregidos.

En dicho dictamen, se reseñó que, al apelar su destitución, el Recurrente alegó que la reglamentación sobre hostigamiento

¹¹ Véase, pág. 126 del Apéndice del Alegato.

¹² “1. A la página 4, en el número 8.

2. A la página 6, en el número 2.

3. A la página 15, sustituir letra ‘y’ por una coma en el tercer párrafo, cuarta línea”. Véase, pág. 1 del Apéndice del Recurso.

sexual en el empleo no aplicaba al caso pues las alegadas víctimas no eran empleadas de la AEP; que la investigación no se completó en el término que dispone para ello el Manual de Normas; que la querrela estaba prescrita; que los hechos no ocurrieron y que se le violentó su derecho a un debido proceso de ley.

La Junta de Apelaciones detalló la prueba desfilada:

1. Exhibit Núm. 1 de la Apelada- Recibo firmado por el Apelante confirmando la entrega del Manual de Normas de la AEP.
2. Exhibit Núm. 2 de la Apelada- Querrela radicada por la Sra. Jeanette Espinosa Castillo ante la Unidad Antidiscrimen, uadau12-459c; 16H-2012-00650, junto a su respectiva enmienda, enmienda realizada solo para incluir como parte al Sr. Fernando Rodríguez Fernández, como el responsable y autor de los actos de hostigamiento sexual sufridos por la Sra. Jeannette Espinosa Castillo y la declaración jurada debidamente notariada, realizada por la señora Espinosa Castillo, sobre los actos de hostigamiento sexual que sufrió del señor Rodríguez Fernández.
3. Exhibit Núm. 3 de la Apelada- Carta fechada 29 de junio de 2012, enviada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AEP, mediante correo certificado con acuse de recibo a la Sra. Jeannette Espinosa Castillo, citándola a entrevista sobre los hechos alegados de hostigamiento sexual que sufrió del Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, con su respectivo recibo de tramitación en el correo postal, el recibo del correo certificado y el acuse de recibo.
4. Exhibit Núm. 4 de la Apelada- Carta fechada 24 de julio de 2012, enviada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AEP, a la Sra. Jeannette Espinosa Castillo por correo certificado, con acuse de recibo, citándola a una entrevista sobre los hechos de hostigamiento sexual sufridos por ella por parte del Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, y su respectivo acuse de recibo.
5. Exhibit Núm. 5 de la Apelada- Carta fechada 24 de septiembre de 2012, enviada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AEP al Apelante, informándole sobre la investigación que se realiza sobre los alegados actos de hostigamiento sexual cometidos por él contra las señoras Jeannette Espinosa Castillo y la Sra. Maribella González Rivera y notificándole su traslado temporero en cumplimiento con el Manual de Normas.
6. Exhibit Núm. 6 de la Apelada- Carta fechada 17 de diciembre de 2012, dirigida al Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, enviada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales sobre su traslado temporero en su puesto de carrera en cumplimiento con el Manual de Normas.
7. Exhibit Núm. 7 de la Apelada- Informe fechado 11 de julio de 2013, preparado por la Sra. Sandra M. Marrero Reyes, sobre la investigación realizada por la AEP de los hechos de este caso.
8. Exhibit Núm. 8 de la Apelada- Carta fechada 19 de agosto de 2013, dirigida al Apelante, notificándole la

intención de destitución y citándolo a una vista informal. (Anteriormente estipulado como Exhibit Conjunto Núm. 2).

9. Exhibit Núm. 9 de la Apelada- Memorando Interno de la AEP, fechado 1 de octubre de 2013, dirigido a la Lcda. Sonia Valdés Colón, Directora de Administración por el Sr. Luis R. Matos Ortiz, Director Regional de Caguas y el Sr. Anderson González Contreras, Administrador, sobre solicitud de equipo de oficina para el Apelante durante su traslado.
10. Exhibit Núm. 10 de la Apelada- Informe de la Vista Informal, firmado por el Oficial Examinador que dirigió dicha vista, Lcdo. Ángel Padró Medina y fechado 4 de octubre de 2013, mediante el cual, se recomendó la destitución permanente del empleo del Apelante.

.....

Prueba Documental de la Parte Apelante

1. Exhibit Núm. 1 del Apelante- Declaración Jurada suscrita por la testigo de la Apelada, la Sra. Maribella González Rivera.

.....

Prueba Estipulada por las Partes

1. Exhibit Conjunto Núm. 1- Carta fechada 23 de octubre de 2013, dirigida al Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, enviada por el Director Ejecutivo Interino de la AEP, notificándole al Apelante su destitución y su derecho a términos para apelar.
2. Exhibit Conjunto Núm. 2- Carta fechada 19 de agosto de 2013, dirigida al Apelante notificándole intención de destitución y citándole a una vista informal.
3. Exhibit Conjunto Núm. 3- Manual de Normas de la AEP.

Hizo constar que el testimonio de la Sra. González fue presentado mediante el mecanismo de circuito cerrado, ya que la AEP alegó que ésta le temía al Recurrente. Aclaró que, aun cuando la Querrela instada por la Sra. Espinosa fue admitido a los fines de probar que fue el documento que originó la investigación que efectuó la Oficina de Recursos Humanos, no se admitió como prueba de la veracidad de las alegaciones, pues ella no fue testigo en la vista, razón por la cual tampoco se consideró como prueba el contenido de las entrevistas que a ella se le efectuaron y que figuraban en el Informe de dicha oficina. Habiéndose reservado el fallo en torno a una petición hecha el 11 de febrero de 2016 por el Sr. Rodríguez, en torno a que se dejase sin efecto su despido al no probarse los cargos en su contra, la Junta la declaró no ha lugar.

La Junta estableció las siguientes determinaciones de hechos:

1. El Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, ostentaba en la AEP la posición de Coordinador de Servicios Administrativos en la Oficina de Seguridad Interna, a la fecha de su destitución.
2. La AEP tiene en vigor un Manual de Normas, el cual recoge la política prohibiendo el Hostigamiento Sexual, además de las normas de Conducta y Deberes de todos los empleados de la AEP. (Exhibit Conjunto Núm. 3)
3. El Apelante firmó el recibo del Manual de Normas de la AEP. (Exhibit Núm. 1 de la Apelada).
4. La AEP contrataba los servicios de guardias de seguridad a una corporación privada.
5. Entre la AEP y la compañía Airborne Security, Inc., existía un contrato para la prestación de servicios de seguridad.
6. El Apelante era la persona de enlace entre la AEP y Airborne Security, Inc.
7. El Apelante podía hacer recomendaciones a la AEP sobre el desempeño de los guardias de seguridad.
8. El Apelante supervisaba las compañías de seguridad, certificaba servicios, tales como facturas, verificaba si los guardias estaban uniformados, atendía aquellas quejas que tuvieran los Directores Regionales de la AEP con relación al desempeño de los guardias de seguridad y atendía conflictos que existieran entre los guardias durante sus labores diarias.
9. La Sra. Jeannette Espinosa Castillo, trabajaba para la Compañía Airborne Security, Inc. como guardia de seguridad, prestando servicios en las facilidades de la AEP en Humacao.
10. La Sra. Maribella González Rivera, trabajaba para la compañía Airborne Security, Inc. como guardia de seguridad, prestando servicios en las facilidades del Centro Gubernamental Roberto Sánchez Vilella (Minillas), propiedad de la AEP. Estaba encargada del monitoreo de las cámaras de seguridad en la Oficina de Seguridad Interna. Comenzó sus funciones en la AEP para marzo de 2011. Su hora de entrada era a las 6:00 a.m.
11. El 15 de junio de 2012, la Sra. Jeanette Espinosa Castillo, radicó querrela juramentada ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo, alegando haber sido hostigada sexualmente por el Apelante, Fernando L. Rodríguez Fernández, en los años 2009 y 2012.
12. El 20 de junio de 2012, la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo, alegando haber sido hostigada sexualmente por el Apelante, Fernando L. Rodríguez Fernández, en los años 2009 y 2012. (Exhibit 2 de la Apelada).
13. El 28 de junio de 2012, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AEP en San Juan, recibió copia de la referida querrela.
14. La querrela fue entregada a la Sra. Sandra Marrero Reyes, Coordinadora de Relaciones Laborales y al Sr. Wilburt Sánchez Román, Especialista en Relaciones Laborales par que se investigara si el Apelante, Fernando L. Rodríguez Fernández, había incurrido en actos de hostigamiento sexual.
15. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, entrevistó a varios empleados de la AEP, a las guardias de seguridad, Jeannette Espinosa Castillo, Maribella González Rivera y al teniente Meléndez de Airborne Security, Inc.

16. Las personas que tenían acceso al área de trabajo de la señora González eran los señores Wilfredo Benítez, Director de la Oficina de Seguridad Interna, Elier Esquilín Quiñones, Fernando L. Rodríguez Fernández y Celedonio Crespo Sepúlveda.
17. Para el año 2011, el señor Benítez, Director de la Oficina de Seguridad Interna, le pidió a la señora González Rivera, que viniera vestida de civil para que le acompañara y representara a la oficina en la actividad de la Semana de las Secretarias de la AEP, ya que la secretaria se encontraba de vacaciones.
18. Llegado el día de la actividad, la señora González Rivera, se presentó a trabajar vestida de civil y entró por el puesto G, frente a la Oficina de Seguridad Interna y a los elevadores. En dicho puesto se encontró con el Apelante, quien le dijo que se quedara allí, para que vieran lo que tenían en la Oficina de Seguridad Interna, que se quedara al lado de él, que estaba bien buena, que quería tenerla al lado de él. Aunque la señora González Rivera, le indicó que quería irse a su oficina, el Apelante le dijo que no, que se quedara dónde estaban.
19. Luego del día de la actividad de las secretarias, continuaron los acercamientos sexuales diarios del Apelante hacia la señora González Rivera.
20. El Apelante esperaba a la señora González Rivera, todas las mañanas a las 6:00 a.m. en la Oficina de Seguridad Interna y se ponía a trabajar junto a ella.
21. En esos momentos, el Apelante le pedía a la señora González Rivera, que salieran juntos, que nadie se tenía que enterar, que, si salían juntos, sus respectivos cónyuges, no se tenían que enterar.
22. El Apelante le pedía a la señora González Rivera, que se fueran al bote de él, que salieran, que iba a comprar carnes. Le decía que, si no iba, él la iba a botar.
23. El Apelante intentó tocar a la señora González Rivera pero ella no se dejó.
24. La señora González Rivera, tampoco aceptó las invitaciones a salir, hechas por el Apelante.
25. Los acercamientos sexuales del Apelante hacia la señora González Rivera, continuaron por un periodo de cinco (5) meses consecutivos, sin que fueran correspondidos.
26. La señora González Rivera, entendía que el Apelante tenía poder decisional sobre sus funciones en la AEP por que éste le decía que él decidía quien se iba y quien se quedaba.
27. La señora González Rivera, no se querelló por escrito ante la gerencia de la compañía de seguridad sobre los avances sexuales que recibía del Apelante. Solamente, se lo informó verbalmente al teniente Meléndez de Airborne Security, Inc. también asignado a la AEP, para no tener problemas en su trabajo.
28. Los actos realizados por el Apelante, causaron en la señora González Rivera, frustración y angustia.
29. Como parte de la investigación realizada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la AEP, la señora González Rivera, prestó una declaración jurada sobre los actos de hostigamiento sexual cometidos por el Apelante hacia su persona el 17 de agosto de 2012.
30. La AEP le informó al Apelante mediante carta del 24 de septiembre de 2012, que la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, se encontraba realizando una investigación por alegados actos de hostigamiento sexual imputados a él, por parte de las guardias de seguridad, Jeannette Espinosa Castillo y Maribella González Rivera.

31. Como medida cautelar mientras se efectuaba la investigación, la AEP transfirió al Apelante al Centro de Gobierno de Caguas, para que continuara allí sus labores como Coordinador de Servicios Administrativos.
32. El 11 de junio de 2013, la Sra. Sandra Marrero Reyes, rindió su informe sobre las alegaciones de hostigamiento sexual contra el Apelante. Se concluye en el documento que el Apelante, Fernando L. Rodríguez Fernández, violó los incisos 11, 32, 47, 59, y 61 del Artículo IV, Normas de Conducta, además del Artículo VI- Política Prohibiendo el Hostigamiento Sexual, del Manual de Empleados, supra. Por las violaciones antes referidas, se recomendó la destitución del Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández. (Exhibit Núm. 7 de la Apelada).
33. El 19 de agosto de 2013, la Apelada notificó mediante carta al Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, la intención de destituirlo de su empleo por violación al Artículo IV- Normas de Conducta y Deberes de Todos los Empleados de la AEP, Incisos 11, 47 y 59; así como el Artículo VI- Política Pública prohibiendo el hostigamiento sexual, incluyendo, pero sin limitarse, a violaciones de la Sección 7- Conductas Prohibidas, Incisos 1, 2, 4, 5, 6, 9 y 10. Además, se le citó para una Vista Informal, ante un Oficial Examinador, en la cual tendría la oportunidad de expresar las razones por las cuales no debía ser destituido. (Exhibit Conjunto Núm. 2 posteriormente marcado también como Exhibit Núm. 8 de la Apelada).
34. El 12 de septiembre de 2013, se celebró la Vista Informal. El Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, compareció a dicha vista representado por el Lcdo. Ángel Díaz Palenque. El Lcdo. Ángel Padró Marina, fungió como Oficial Examinador. La AEP, estuvo representada por la Lcda. Luiselle Quiñonez Maldonado.
35. El 4 de octubre de 2013, el Oficial Examinador, rindió el informe del caso. Basado en la investigación realizada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y en el Manual de Normas de la AEP, el licenciado Padró Marina, le recomendó la destitución del Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández. (Exhibit Núm. 10 de la Apelada).
36. El 23 de octubre de 2013, la Apelada notificó mediante carta al Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, su determinación de destituirlo de su empleo por haber infringido específicamente el Artículo IV, Normas de Conducta y Deberes de Todos los Empleados de la AEP, Norma Número 11, 47 y 59, así como el Artículo VI- Política Pública Prohibiendo el Hostigamiento Sexual, incluyendo, pero sin limitarse, a violaciones de la Sección 7- Conductas Prohibidas, Incisos 1, 2, 4, 6, 9 y 10. (Exhibit Conjunto Núm. 1).
37. El 20 de noviembre de 2013, el Sr. Fernando L. Rodríguez Fernández, radicó su Apelación ante la Junta de Apelaciones del Personal de la AEP.

Determinó que si bien la Sra. González no era empleada de la AEP los hechos ocurrieron en su ambiente de trabajo pues, de ordinario, los guardias de seguridad bajo contrato son asignados a trabajar fuera de la oficina de su patrono, y ella laboraba en la AEP y se reportaba a la oficina a la que estaba adscrito el Sr. Rodríguez.

Indicó que lo esencial para que opere la política que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo es que los actos hayan ocurrido en un lugar en el que trabaja la víctima, pues bajo el fin protector de la Ley Núm. 17, *supra*, el término empleado debe interpretarse del modo más amplio posible por lo que ella sí estaba protegida.

En cuanto a la alegada inexistencia de una querrela relató que, durante la investigación, la Sra. González narró los hechos en una Declaración Jurada. Resaltando que aun el Manual de Normas le imprime un carácter informal a la querrela, la que, en principio, puede ser verbal, indicó que la referida Declaración Jurada era una querrela que la AEP tenía la obligación de atender. Concluyó que el hostigamiento contra la Sra. González inició el 27 de abril, duró cinco meses y culminó el 27 de septiembre de 2011 por lo que la referida Declaración Jurada, suscrita el 17 de agosto de 2012, se presentó un mes antes de que venciera el término y su reclamo no estaba prescrito. Agregó que el término de quince días para iniciar y culminar la investigación es uno directivo.

Consignó que, iniciada la investigación, se informó y entrevistó al Recurrente, así como se celebró una vista informal a la que compareció con abogado. Detalló que el curso de la investigación y la vista informal en este caso cumplió con el debido proceso de ley. Respecto a las alegaciones de hostigamiento sexual, relató que la Sra. González lució convincente y segura durante su testimonio en sala, el cual corroboró lo que contó durante la investigación y en su Declaración Jurada. Hizo constar que el Recurrente se limitó a negar los hechos de hostigamiento. Agregó que no halló convincente que el despido fuese en represalias por participar el Sr. Rodríguez en una investigación que involucraba a funcionarios de la AEP. En cambio, determinó su convicción de que éste tenía funciones de supervisión sobre las agentes de seguridad que trabajaban en la AEP.

Concluyó que la Sra. González fue hostigada en su trabajo por el Recurrente, quien incurrió en actos ofensivos en su contra al indicarle que “nadie se tenía que enterar” de lo que pasara entre ellos, estando ambos casados. Enunció que el Sr. Rodríguez incurrió en conducta inmoral al faltar a su deber de respetar a su compañera y subordinada de trabajo, así como pretendió, desde su puesto de supervisor, obtener favores sexuales de su víctima, bajo la amenaza de que, si ella no accedía, la botaría. Enunció que ello también violentó las normas éticas que rigen la conducta de todo servidor público. Determinó que el Recurrente incurrió en actos constitutivos de las faltas imputadas en las Secciones 11, 47 y 59 así como las conductas prohibidas, 1, 2, 4, 6, 9 y 10 de la política contra el hostigamiento del Manual de Normas de la AEP, conducta grave que justificó su despido. Denegó la apelación del Recurrente.

Inconforme, el 28 de octubre de 2016 el Sr. Rodríguez presentó el recurso de título, imputándole a la Junta de Apelaciones la comisión de los siguientes errores:

1. Erró la Junta de Apelaciones de la AEP al determinar que la queja presentada por la Sra. Maribella González no había prescrito a la fecha de su presentación.
2. Erró la Junta de Apelaciones al obviar que la Autoridad de Edificios Públicos violó el debido proceso de ley del recurrente, así como su propio reglamento, al demorarse más de un año en investigar la querrela presentada.
3. Erró la Junta de Apelaciones al permitir testimonio y declaraciones de la Sra. Jeanette Espinosa, que constituyen prueba de referencia inadmisibles, pues esta no compareció como testigo, ni hubo oportunidad de conainterrogarla anteriormente.
4. Erró la Junta al violar el debido proceso de ley del recurrente al no admitir un testigo de refutación, que controvertiría el testimonio de un testigo de la parte apelada.
5. Erró la Junta al admitir como Exhibit un documento fotocopiado cuya autenticidad y exactitud se puso en controversia, sin que se produjera el original.
6. Erró la Junta al no tomar en consideración el testimonio del Sr. Fernando Rodríguez y los testimonios a su favor.

Presentada y acogida la Transcripción Estipulada de la Prueba Oral (Transcripción Estipulada), con el beneficio de la comparecencia de las partes, a tenor del Derecho aplicable, resolvemos.

II.

A.

Sabido es que en nuestro ordenamiento se les concede gran deferencia a las determinaciones administrativas, ello en vista al gran conocimiento especializado y experiencia que las agencias ostentan. *Pagán Santiago, et al. v. ASR*, 185 DPR 341, 358 (2012). La decisión de una agencia administrativa gozará de una presunción de legalidad y corrección que será respetada, siempre que la parte que la impugna no produzca evidencia suficiente para rebatirla. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 215 (2012). El criterio rector para la revisión de este tipo de determinación es el de razonabilidad, esto es, si la actuación de la agencia fue ilegal, arbitraria, o tan irrazonable que constituye un abuso de discreción. *Íd.*, pág. 216. La revisión usualmente comprende las siguientes áreas: (1) si se concedió el remedio apropiado; (2) si las determinaciones de hechos son conformes al principio de evidencia sustancial; y (3) si las conclusiones de derecho son correctas. *Íd.*, pág. 217.

Cual lo dispone la Sección 4.5 de la Ley Núm. 170 de 12 de octubre de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU)¹³, ante una revisión judicial, el tribunal sostendrá las determinaciones de hechos de una agencia administrativa si están basadas en evidencia sustancial que obre en el expediente administrativo. 3 LPRA sec.

¹³ La Ley Núm. 210-2016, para adoptar la "Ley de Reforma del Derecho Administrativo", enmendando la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme", fue aprobada el 30 de diciembre de 2016. Sin embargo, en su Artículo 84 dispone lo siguiente: "Esta Ley comenzará a regir a partir del 1 de julio de 2017". Es por ello que dicha ley no es de aplicación a este recurso.

2175. Evidencia sustancial es aquella evidencia relevante que “una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión”. *Acarón, et al. v. D.R.N.A.*, 186 DPR 564, 584 (2012). La aplicación de este criterio busca “evitar sustituir el criterio del organismo administrativo especializado por el del foro judicial revisor”. *Íd.*; *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 615 (2006); *P.C.M.E. v. J.C.A.*, 166 DPR 599, 615 (2005).

La parte recurrente tendrá la carga de demostrar que la evidencia en la que se apoyó la agencia para formular sus determinaciones no es sustancial y que en el expediente administrativo existe otra prueba que reduce o menoscaba el valor probatorio de la evidencia que impugna, al punto tal que se pueda concluir que, ante la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración, la determinación de la agencia no fue razonable. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728 (2005). Si dicha parte falla en demostrar que la determinación de la agencia no estuvo basada en evidencia sustancial o que existe otra prueba que reduce el valor de la prueba impugnada, el tribunal debe respetar las determinaciones de hechos y no sustituir el criterio suyo por el de la agencia. *Íd.* En cambio, las conclusiones de derecho podrán revisarse en toda su extensión. 3 LPRA sec. 2175. Aun así, debe dársele gran peso y deferencia a las interpretaciones que hacen las agencias de las leyes específicas que se les ha encomendado poner en vigor, por lo que sus conclusiones e interpretaciones no pueden descartarse libremente. *Hernández Álvarez v. Centro Unido, supra.*

Ante una privación de algún derecho propietario, libertario o de vida aplica el debido proceso de ley. *Báez Díaz v. E.L.A.*, 179 DPR 605, 623 (2010). A raíz de la necesidad que tienen las agencias de regular aquellas áreas que les han sido delegadas por la Asamblea Legislativa por su peritaje en el campo, “en el derecho

administrativo el debido proceso de ley no tiene la misma rigidez que en la esfera penal”. *Íd.* Ha establecido nuestro más alto foro que “[e]l debido proceso no es un ‘molde rígido que prive de flexibilidad’ a los organismos administrativos”. *Almonte et al v. Brito*, 156 DPR 475, 482 (2002); *López Vives v. Policía de Puerto Rico*, 118 DPR 219, 230-231 (1987). Generalmente, las Reglas de Evidencia no aplican a las vistas administrativas, pero sí podrán utilizarse los principios fundamentales de evidencia para lograr una solución rápida, justa y económica. 3 LPRA sec. 2163 (e). Los procedimientos administrativos deben ser ágiles y sencillos de forma tal que puedan ser usados eficientemente por personas legas. *Almonte et al v. Brito, supra*, pág. 481; *López Vives v. Policía de Puerto Rico, supra*, pág. 231.

B.

Al aprobarse la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como la Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, 29 LPRA sec. 155 *et seq.*, se declaró como política pública del Estado que “el hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de sexo que atenta contra la inviolabilidad de la dignidad del ser humano”. *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368, 383 (2015); *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 470 (2007). En su Artículo 3, dicho estatuto define el hostigamiento sexual como:

[C]ualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual [...] cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

29 LPRA sec. 155b (2010).

Al interpretar los incisos (a) y (b) de dicho artículo, nuestro Más Alto Foro ha interpretado que éstos se refieren a la modalidad de hostigamiento conocida como hostigamiento equivalente o *quid pro quo*. *Rosa Maisonet v. ASEM, supra*. En dicha modalidad, “el sometimiento o el rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo”. *Íd.*; *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo*, 126 DPR 117 (1990). Así, los patronos “acondicionan las oportunidades y beneficios del empleado a cambio de favores sexuales”. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 653 (1994). En cambio, el inciso (c) del referido artículo recoge la modalidad de ambiente hostil en la que “la conducta sexual para con un individuo tiene el efecto de intervenir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear en el mismo un ambiente intimidante hostil u ofensivo”. *Rosa Maisonet v. ASEM, supra*; *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*. Al precisar si una conducta constituye hostigamiento sexual habrá que considerar “la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso”. 29 LPRA sec. 155c; *Íd.*

El estatuto define al empleado como “[t]oda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo”. 29 LPRA sec. 155a (1). Para los fines de las protecciones que ofrece, se interpretará el término empleado “en la forma más amplia posible”. *Íd.* Define también al patrono como:

[T]oda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y

condiciones de empleo, así como las agencias de empleo. 29 LPRa sec. 155a.

Al determinarse que una conducta constituye hostigamiento sexual, el estatuto responsabiliza al patrono mediante sanción por las consecuencias de la conducta ilegal. *Rosa Maisonet v. ASEM, supra*. El patrono responderá por sus propios actos de hostigamiento y por los de sus supervisores o agentes, independientemente de si éste autorizó o prohibió la actuación que originó la reclamación. 29 LPRa sec. 155d; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, supra*, pág. 650. Expresamente dispone que “[n]o será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante”. (Énfasis suplido.) 29 LPRa sec. 155d.

Esta ley “le impone a todo patrono el deber afirmativo de tomar aquellas medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo”. (Énfasis en el original.) *Rosa Maisonet v. ASEM, supra*; *Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, supra*, pág. 652. Le atribuye a cada patrono el deber de mantener su taller de trabajo libre de hostigamiento y de exponer claramente su política institucional contra el hostigamiento sexual a los fines de garantizar la seguridad y dignidad de su fuerza laboral en su ambiente de trabajo. *Rosa Maisonet v. ASEM, supra*; 29 LPRa sec. 155i. Deberá:

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confieren y otorgan [...]
- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual. 29 LPRa sec. 155i.

Ahora bien, lo que provee la ley son “unas guías mínimas y le confiere discreción a cada patrono para adoptar aquellas normas

que entienda convenientes para cumplir con el deber afirmativo que le impone ese estatuto”. *Rosa Maisonet v. ASEM, supra*. No solo el patrono deberá prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, sino que, “*de ocurrir un incidente de esta naturaleza, el patrono debe tomar una –acción inmediata y apropiada para corregir la situación–*”. (Énfasis suplido.) 29 LPRA sec. 155e.

C.

Mediante la aprobación de la Ley Núm. 56 de 19 de junio de 1958 se creó la Autoridad de Edificios Públicos como un cuerpo corporativo y político con sucesión corporativa a ser regido por una Junta de Gobierno. Se constituyó como una instrumentalidad y se declaró como política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que las agencias, corporaciones públicas y otras dependencias gubernamentales promuevan y fomenten la contratación de los servicios de la AEP “para satisfacer sus necesidades de diseño, construcción, remodelación, mejoras, operación y mantenimiento de las estructuras que necesitan para ofrecer sus servicios”. 21 LPRA sec. 902. Entre los poderes conferidos a la AEP se encuentra el de “nombrar aquellos funcionarios, agentes y empleados, y conferirles aquellas facultades, imponerles aquellos deberes y fijarles, cambiarles y pagarles aquella compensación por sus servicios que la Autoridad determine”. 21 LPRA sec. 906 (9).

El Reglamento Núm. 6505 de 16 de agosto de 2002, denominado Reglamento de la Junta de Apelaciones, establece en su Artículo III que es la Junta de Apelaciones la que tendrá jurisdicción sobre las destituciones de empleados de carrera y sobre aquellos casos en los que cualquier empleado de carrera alegue que se ha tomado una determinación que viola cualquier derecho concedido por el Reglamento de Personal de la AEP.

En su Manual de Normas, que entró en vigor el 1 de enero de 2011, la AEP instituyó unas políticas y normas de conducta a los fines de establecer prácticas que fomentasen un ambiente de trabajo adecuado para ejercer cabalmente sus funciones y proveer un servicio de excelencia a su clientela. Manual de Normas, Introducción, pág. 3. En su Artículo IV se fijaron las Normas de Conducta y Deberes de Todos los Empleados de la Autoridad, que detalla no solo los deberes y normas que deben cumplir estrictamente los empleados, sino que detalla las medidas disciplinarias a imponérseles por su incumplimiento. Manual de Normas, pág. 13. En lo aquí pertinente, dispone:

11. Todo empleado, no importa la posición que ocupe en la Autoridad, deberá mantener una conducta correcta y de respeto hacia el resto de los empleados, subordinados, superiores, clientes y visitantes, manteniendo un ambiente de respeto, libre de peleas, conducta desordenada, lenguaje abusivo, agresiones físicas, verbales o provocaciones. Manual de Normas, pág. 16.

Se describe como ejemplo de dicha falta la incitación de peleas, o dirigirse a otras personas “con palabras soeces o lenguaje obsceno y/o agresivo por cualquier motivo dentro de la Autoridad o en sus predios”. *Íd.* La primera infracción de dicha norma conllevará una amonestación escrita, la segunda una suspensión de empleo y sueldo y la tercera el despido. Otro inciso pertinente, dispone que todo empleado deberá:

47. Abstenerse de conceder privilegios a cambio de recibir regalos o retribuciones, ni incurrir en prevaricación, soborno o conducta inmoral. Manual de Normas, pág. 22.

Entre los ejemplos de dicha falta se describe el “[s]olicitar, aceptar regalos, retribuciones o sobornos con la intención de conceder privilegios”. La infracción de esta sección conllevará el despido. *Íd.*

La otra sección imputada en este caso es la siguiente:

59. Cumplir cabalmente con las disposiciones de la Ley de Ética Gubernamental, sus reglamentos y disposiciones para empleados públicos. Manual de Normas, pág. 24.

Como ejemplo se describe violentar dicha ley y sus reglamentos.

Una primera infracción podrá conllevar una amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo o despido, lo que dependerá de la gravedad de la falta.

El Manual de Normas, a su vez, establece en su Artículo VI la Política Pública Prohibiendo el Hostigamiento Sexual. En ésta se explica que el hostigamiento sexual, como manifestación del discrimen por razón de género, “es incompatible con el interés” de la AEP “de promover el mejor ambiente de trabajo para sus empleados y/o funcionarios” así como se indica que se trata de una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses de la AEP. Manual de Normas, Art. VI, Sección 1, pág. 28. El hostigamiento sexual se define como: “cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales para sí o para terceros y cualquier conducta verbal o física de naturaleza sexual que provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima”. Manual de Normas, Art. VI, Sección 4, pág. 29. Contempla las siguientes modalidades:

1. Cuando al someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita, en un término o condición del empleo para una persona.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo.
3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Manual de Normas, Art. VI, Sección 5, pág. 29.

Como política pública se expresa que la AEP prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual en el empleo, el que “*no será tolerado a los empleados ni funcionarios de esta autoridad, independientemente de su nivel jerárquico, posición, status o categoría*”. Manual de Normas, Art. VI, Sección 6, pág. 29. Le impone la responsabilidad a todo empleado y funcionario de

mantener su área de trabajo libre de conductas hostigantes “*de parte de aspirantes a empleo, clientes, suplidores, contratistas e invitados*”, y advierte que “*cualquier empleado de la Autoridad que incurra en actos de hostigamiento sexual, será sancionado y podrá ser despedido*”. (Énfasis suplido.) *Íd.*

Si bien no es exhaustiva, la Sección 7 delinea de manera precisa una serie de conductas prohibidas que conllevarán acción disciplinaria:

1. Actuaciones, comentarios, chistes, cartelones o calendarios de carácter sexual en el lugar de trabajo.
2. Expresiones de agresión sexual más directa y más violentas, como frases de cariño no deseado, pellizcos, roces corporales no solicitados y que no ocurren por accidente; invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados.
-
4. Amenazas o demandas de índole sexual donde la persona hostigada cree que perderá su empleo si no accede a las peticiones del hostigador.
5. Atenciones o piropos de contenido sexual o gráfico no deseados ni apropiados.
6. Invitaciones insinuantes e insinuaciones sexuales o de otra índole no deseadas.
-
9. Propositiones obscenas de una manera ofensiva.
10. Tocar alguna parte del cuerpo de la persona.

Conforme lo dispone la Sección 8, todo funcionario o empleado que sea víctima de hostigamiento sexual deberá informarlo de inmediato: por escrito a su supervisor, a la oficina de Recursos Humanos o al Director Ejecutivo de la AEP. Manual de Normas, Sección 8, pág. 30. Por su parte, el supervisor o ejecutivo deberá informar por escrito al Director Ejecutivo o a la Oficina de Recursos Humanos sobre cualquier “situación, querella o información” de hostigamiento sexual de la que advenga en conocimiento. *Íd.*

En torno al procedimiento para presentar e investigar querellas, dispone que cualquier empleado que sepa o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo deberá presentar una querella siguiendo el procedimiento establecido que se detalla a continuación:

1. La querella podrá ser de forma verbal, pero luego deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos (si alguno) y evidencias, así como una autorización para llevar a cabo entrevistas a testigos por las oficinas, divisiones o áreas que resulten pertinentes.
2. Una vez radicada la querella, está y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial.
3. El Director Ejecutivo referirá la querella a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para una investigación confidencial preliminar. Esa oficina citará a la persona querellante para ser entrevistada y discutirá con él (ella) la naturaleza de la alegación. Dentro de los cinco (5) días laborables subsiguientes, el alegado hostigador será citado y se le informará sobre la querella y sobre las alegaciones de la misma, brindándole la oportunidad para responder o refutar dichas alegaciones.
.....
5. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales podrá recomendar al Director Ejecutivo la suspensión del empleo o traslado del querellado mientras se conduce la investigación y se toma una determinación, de considerar que la situación así lo amerita.
6. El empleado que tenga a su cargo la investigación de la querella de hostigamiento sexual deberá iniciar ésta inmediatamente y llevarla a cabo como norma general, dentro de un término de quince (15) días laborables, a partir de la radicación de la querella. Ahora bien, si por alguna razón legítima la investigación no se puede completar dentro del término de quince (15) días, el investigador tendrá cinco (5) días laborables adicionales para finalizar dicha investigación.
7. Durante la investigación el imputado podrá presentar cualquier evidencia que estime necesaria, así como los nombres de los testigos que interese sean considerados.
.....
9. Luego de finalizar la investigación, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales rendirá un informe escrito al Director Ejecutivo con sus recomendaciones. Si la decisión fuese favorable al imputado se le repondrá en el empleo, si hubiese sido suspendido por causa de la investigación.
10. Por el contrario, si de la investigación realizada surge que el imputado incurrió en actos de hostigamiento sexual, se aplicará una medida disciplinaria, de conformidad con las normas y/o reglamentación vigentes de la Autoridad. Dependiendo de la gravedad de los actos de hostigamiento sexual, las medidas disciplinarias que se aplicarán serán amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días o despido. Manual de Normas, Sección 9, págs. 31-32.

La parte querellante “tendrá un (1) año para presentar una causa de acción por hostigamiento sexual”. Manual de Normas, Sección 13, pág. 33.

III.

En su recurso ante nos, el Recurrente plantea que la Resolución Final *Nunc Pro Tunc* no está sustentada en la prueba

desfilada en la vista. Alega que el dictamen no merece deferencia pues se lesionó su derecho a un debido proceso de ley, privándole de su trabajo por unas alegaciones no corroboradas que, a todas luces, fueron fabricadas en represalias por señalar malos manejos en la AEP. Por su parte, la AEP plantea que el dictamen recurrido debe confirmarse pues está fundamentado en el expediente administrativo y es conforme a derecho. Ya que el Recurrente cuestiona la apreciación de la prueba, entendemos pertinente reseñar los aspectos más relevantes de las incidencias de la vista.

De la transcripción de la prueba oral surge que al iniciar la vista, la representación legal del Sr. Rodríguez planteó que, al no comparecer la Sra. Espinosa, no podría confrontarla, por lo que debían desestimarse los cargos en cuanto a ella. Mencionó que ésta había instado un pleito civil de daños ante el Tribunal de Humacao. Por su parte, la representación legal de la AEP argumentó que presentaría documentación en torno a la Sra. Espinosa debido a que así se iniciaron los eventos. La Presidenta de la Junta denegó la petición del Recurrente.¹⁴ En reconsideración, éste insistió en que se violaría su derecho a un debido proceso de ley. La Presidenta de la Junta dispuso que, al desfilarse la prueba, éste hiciese los planteamientos que entendiese procedentes.

El desfile de prueba comenzó con el testimonio de la Sra. Sandra Marrero Reyes, Coordinadora de Relaciones Laborales de la AEP desde el 2007. Se le mostró el Manual de Normas y ésta leyó las normas 11, 47, 59 y 61.¹⁵ Declaró que el Capítulo 6 contiene la política que prohíbe el hostigamiento sexual y leyó la Sección 7, incisos, 1, 2, 4, 9 y 10. Declaró en torno a la Sección 9, y al procedimiento para presentar e investigar la querrela. Como

¹⁴ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 15.

¹⁵ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. págs. 31-33.

Exhibit 1 de la AEP se marcó el formulario de asistencia y orientación del Manual de Normas, firmado por el Sr. Rodríguez.¹⁶

La representación legal del Recurrente objetó que se trajese el documento de radicación del cargo ante la Unidad Antidiscrimen de la querrela presentada por la Sra. Espinosa por ser prueba de referencia, pero la representación legal de la AEP argumentó que era un documento oficial del Departamento del Trabajo. Ante preguntas de la Presidenta de la Junta, la AEP indicó que presentó el documento a los fines de establecer que ese fue el que recibió la agencia y que fue así como advino en conocimiento de la existencia de la querrela de hostigamiento sexual, por lo que fue el eslabón inicial de la cadena de eventos, en específico, de la investigación.¹⁷ Se admitió la presentación del documento “como base de la investigación para probar que se inició una investigación.¹⁸ Se identificó el documento como Exhibit 2 de la AEP.¹⁹

Declaró que, al recibir dicho documento, dado que la Sra. Espinosa no era empleada de AEP sino de Airborne, la citaron, pero no compareció. Afirmó que citaron y entrevistaron al Recurrente y que fue luego de acordar una fecha en la Unidad Antidiscrimen, que entrevistaron a la Sra. Espinosa a otros empleados. Afirmó que las entrevistas que efectuaron a ella y al Sr. Sánchez reflejaron que dos personas más se habían sentido hostigadas.²⁰ Identificó como una de ellas a la Sra. González, pero dijo que no se prosiguió en torno a otra empleada, también de la compañía de seguridad, pues ésta indicó que su médico le recomendó no exponerse a situaciones tensas.

La Presidenta de la Junta permitió que la testigo declarara sobre lo que reflejaron las entrevistas, indicándole que no podría

¹⁶ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 40.

¹⁷ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 46.

¹⁸ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, págs. 59-60.

¹⁹ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 64.

²⁰ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 69.

testificar “sobre lo que le dijo la señora Jeannette Espinosa”.²¹ La Sra. Marrero relató que las tres féminas dijeron que fueron invitadas a salir a una lancha a comer carne, que sus respectivos maridos no se enterarían, que se veían bien y que le gustaban.²² Dijo que les dio credibilidad pues, siendo guardias de seguridad de distintas regiones de la AEP, quienes no se conocían, declararon más o menos lo mismo. Indicó que se realizó un Informe y se movió al Recurrente de área. Se marcó como Exhibit 5 de la AEP la carta que le notificó al Recurrente de las alegaciones de las Sras. Espinosa y González en su contra.²³

Declaró que, a raíz de la investigación se concluyó que hubo hostigamiento sexual por parte del Sr. Rodríguez y se recomendó el despido.²⁴ Explicó que preparó un Informe de su investigación, el que ya constaba en el récord de la Junta de Apelaciones y el que el Recurrente había podido examinar pues el documento se trató como uno confidencial y se restringió el acceso a él.²⁵ Al solicitar que se admitiese el documento, el representante legal del Recurrente alegó que lo que se presentó en la vista no era más que una copia del Informe. Ante preguntas de la Presidenta de la Junta al respecto, se hizo constar que dentro del sobre en el que se guardó el documento en la Junta, constaba la firma del abogado del Recurrente.²⁶ Dicho abogado afirmó que el documento presentado en la vista no terminaba de la misma forma que el que revisó antes por lo que objetó su admisión. Por su parte, la Secretaria de la Junta afirmó que ese era el documento que tenían desde el principio; que estuvo presente cuando vinieron a revisarlo y que fue el mismo documento que el licenciado revisó aquel día.²⁷

²¹ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 76.

²² Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 77.

²³ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 79.

²⁴ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 81.

²⁵ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 83.

²⁶ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 91.

²⁷ Véase, TEPO, 10 de diciembre de 2015, pág. 96.

Más adelante, el abogado del Recurrente admitió que examinó en ese momento el documento y que se lo dieron a leer.

Fue en el segundo día de la vista que se denegó su objeción luego de que la Secretaria de la Junta dijera lo siguiente:

SECRETARIA:

Eh... Buenos días a todos. Eh... los documentos de la Junta de Apelaciones se encuentran todos bajo llave en un salón específico de la Autoridad de Edificios Públicos, y la llave... eh... bajo custodia la tengo yo. Yo tengo la llave de dicho archivo.

LCDA. MARRERO

La pregunta mía es, ¿ese sobre que trajo usted ayer?

SECRETARIA:

Es el mismo sobre que se le presentó al licenciado el día que él fue a nuestras oficinas a verificar los documentos.²⁸

Se le presentó a la Sra. Marrero el documento bajo la custodia de la Junta y dijo que era el Informe para el Director de Recursos Humanos sobre la investigación del Recurrente, que ella redactó y firmó, y que era copia fiel y exacta del original. Declaró que dicho documento incluía sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones. El documento se marcó como Exhibit número 7 de la AEP. Aun cuando el abogado del Recurrente insistió en ver el original, luego admitió que no levantó antes el asunto de que era una copia.²⁹

La Sra. Marrero explicó que, siendo el Oficial de Seguridad Interna, el Recurrente fungía como el enlace entre los miembros de las compañías privadas y la AEP en la región en la que estuviera asignado.³⁰ Se marcó como Exhibit 8 de la AEP la carta de 19 de agosto de 2003 en la que se le notificó al Sr. Rodríguez de los hallazgos de la investigación y se le citó a la vista informal. En aras de que pudiese referirse a él en el contrainterrogatorio, se le dio al representante legal del Recurrente copia del Informe.³¹

En su contrainterrogatorio, la Sra. Marrero admitió que hizo constar en su Informe que no pudo corroborar la versión de la Sra. Espinosa y que hubo testigos que entrevistó y no incluyó en dicho

²⁸ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 10.

²⁹ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 21.

³⁰ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 23.

³¹ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 26.

documento. Aceptó que, el expediente de personal del Sr. Rodríguez no reflejaba ninguna amonestación. Insistió en que las hostigadas se sintieron intimidadas de perder su empleo. Admitió que aun cuando el Manual de Normas dispone que la investigación de la querrela deberá efectuarse, usualmente, en un término de 15 días laborables a partir de que es instada, prorrogables por cinco días laborables más, se excedieron de esos 20 días.³² Explicó que el cargo llega a la Oficina de Recursos Humanos, no precisamente en la fecha en que se redactó, lo recibe el Director y se asigna al área de Relaciones Laborales y a los investigadores. La testigo dijo que se entrevistaron las personas que salieron a relucir de las declaraciones; que hubo personas que negaron tener conocimiento al respecto y que solo se incluyeron los datos relevantes.³³

Admitió que, en su Declaración Jurada, la Sra. González no mencionó que temía perder su empleo. Se marcó dicho documento como Exhibit 1 del Recurrente. Asimismo, admitió que la Sra. González no presentó una Querrela como tal. Más adelante, detalló las alegaciones que le hizo la Sra. Espinosa, bajo la objeción de la representación legal del Recurrente. En torno a la Sra. González indicó que ésta relató que se encontraba con el Recurrente en su área de trabajo, la oficina cerrada donde ubicaban las cámaras de seguridad, y que éste le hacía invitaciones, le decía lo linda que estaba, que fueran al bote y que sus respectivos cónyuges no se enterarían.³⁴ Dijo que midió la credibilidad por la firmeza con la que hablaban y que, al repetirles las preguntas una y otra vez de diferentes formas, declaraban lo mismo.³⁵ Afirmó que cuando mencionó en su Informe la falta de corroboración, se refirió a que no hubo un testigo presencial. Admitió que ninguna de las víctimas se querelló por hostigamiento sexual ante la AEP.

³² Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, págs. 93-94.

³³ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 111.

³⁴ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 128.

³⁵ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 129.

Al preguntársele porque la investigación demoró más de lo usual indicó que se citó a la víctima por correo certificado, carta que llegó devuelta al no ser reclamada, se le citó nuevamente y, luego, cercana la fecha de la vista ante la Unidad Antidiscrimen, la señora llevó la segunda carta e indicó que la recibió el día antes de la vista. En el recontrainterrogatorio, aclaró que cuando habló de un cuarto de cámaras se refirió al cuarto de los monitores, pero negó saber si en dicha oficina había cámaras.³⁶

El segundo testigo fue el Sr. Wilburt Sánchez Román, Especialista en Relaciones Laborales, quien describió que efectuaba las investigaciones que le refería su jefa, la Sra. Marrero. Expresó que las investigaciones comenzaban ante una queja verbal o escrita.³⁷ Declaró que la investigación en contra del Recurrente inició cuando advinieron en conocimiento de la querrela de la Sra. Espinosa ante la Unidad Antidiscrimen. Dijo que, junto a la Sra. Marrero, entrevistó al Recurrente, al testigo de éste, a empleadas de la AEP y de la compañía de seguridad y a otros caballeros.

Declaró que la Sra. González le dijo que el Recurrente le hizo acercamientos de tipo sexual. Describió que, al entrevistarla el 6 de agosto de 2012, ésta estaba temblorosa, nerviosa, con ojos aguados y le dijo que el Sr. Rodríguez la esperaba todas las mañanas y le decía que salieran, que sus cónyuges no tenían que enterarse, que comprarían carnes y se irían en su bote, el que tenía un camarote y un sinnúmero de cosas, incluso amenazándola de que podría perder su empleo.³⁸ Indicó que, a raíz de lo que ella declaró, trasladaron al Recurrente a la región de Caguas. Afirmó que se recibieron dos querellas, la de la Sra. González y la de la Unidad Antidiscrimen.

³⁶ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 151.

³⁷ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 164.

³⁸ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, págs. 166-167.

Expresó que, al continuar entrevistando personal de la AEP y contratado por la AEP, alguien le dijo que tenía que entrevistar a una dama en la región de Ponce. Narró que, al entrevistar a la referida dama, quien se sorprendió, ella le expresó que el Sr. Rodríguez la llamó para invitarla al bote porque se sentía deprimido, diciéndole que sus cónyuges no tenían que enterarse. El Sr. Sánchez dijo que así corroboró la versión de la Sra. González. Expresó haber concluido que hubo hostigamiento sexual, conducta para la cual la AEP tenía cero tolerancia. Indicó que les dio credibilidad, pues siendo dos personas que no se conocían y trabajaban en lugares distintos hablaron de lo mismo.³⁹

En su contrainterrogatorio, admitió que algunas de las damas que entrevistó negaron que el Sr. Rodríguez las hostigara. No obstante, aclaró que las damas que dijeron que el Recurrente no se propasó con ellas eran empleadas de la AEP y no de la compañía de seguridad donde el Recurrente tenía poder.⁴⁰ Indicó que entrevistó a la dama en Ponce, por referido del señor Melvin Renovado, Oficial de Seguridad Interna.⁴¹ Indicó que ella plasmó su firma, en relación a lo que le dijo, y que él asumió que era la verdad.⁴² Se le preguntó si el Sr. Renovado le dijo que tenía cuatro querrelas instadas en su contra por el Recurrente pero dijo que no porque ello no era pertinente.⁴³

En el tercer día de vista, el representante legal del Recurrente alegó que, por medio del abogado que defendía al Sr. Rodríguez en un caso por los mismos hechos que se dilucidaba en el Tribunal de Humacao obtuvo otra copia del Informe de la investigación. Afirmó que existían dos versiones del documento, una con fecha de 11 de julio de 2013 y otra con fecha de 8 de

³⁹ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 170.

⁴⁰ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 174.

⁴¹ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, pág. 190.

⁴² Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, págs. 196-197.

⁴³ Véase, TEPO, 11 de diciembre de 2015, págs. 204-205.

mayo de 2013 que reflejaban una conclusión distinta pues uno proponía la destitución y el otro no. Solicitó presentar el documento o interrogar de nuevo a la Sra. Marrero.⁴⁴ La representación legal de la AEP se opuso pues indicó que la oportunidad para interrogar a la Sra. Marrero había pasado; que el único Informe fue el que dicha testigo autenticó y que las incidencias del caso ante el foro judicial en Humacao no estaban bajo la consideración del foro administrativo. El abogado del Recurrente agregó que se trató de un documento sorpresivo que se obtuvo en el descubrimiento de prueba en el caso judicial.⁴⁵

La Presidenta de la Junta denegó ambas peticiones. El representante legal del Recurrente hizo entonces una oferta de prueba del documento, pero, ante la objeción de la representación legal de la AEP a que el documento, cuya autenticidad cuestionó, formase parte del expediente, se declaró no ha lugar.⁴⁶

Comenzó entonces el testimonio de la Sra. González quien dijo ser Oficial de Seguridad para la compañía Génesis y trabajar en Edificios Públicos. Declaró que conoció al Sr. Rodríguez en calidad de Oficial de Seguridad Interna y trabajó con él aproximadamente desde el 2011. Explicó que tuvo con éste un incidente de ámbito sexual cerca de 2011 pues la ubicaron en el área de cámaras, que era un cuarto cerrado. Relató que luego de que el Director, Wilfredo Benítez, le pidió que viniera vestida de civil para que le acompañase a una fiesta, ese día llegó así vestida y entró por el Puesto G, que ubica frente a Seguridad Interna. Narró que, frente a todos, el Sr. Rodríguez le dijo lo bella que se veía y le pidió que se quedase a su lado pues quería que todos viesen la belleza que estaba junto a él, “que estaba bien buena”.⁴⁷

⁴⁴ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 8.

⁴⁵ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 10.

⁴⁶ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 23.

⁴⁷ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 36.

Describió que él le dijo que no se fuese de su lado y que aun cuando ella le dijo que quería irse a su oficina, éste le dijo: “[n]o, tú te quedas aquí”.⁴⁸

Expresó que al día siguiente y, todos los días consecutivos después de la fiesta, el Recurrente la esperaba a las 6:00AM, 7:00AM en la oficina para hacerle acercamientos de que fuese al bote de él, que le compraría carne, que sus respectivos cónyuges no se iban a enterar, que no habría ningún problema y que, si ella no se iba con él, él la iba a botar.⁴⁹ Indicó que esos acercamientos ocurrieron en horas laborables pero que no hubo personas presentes pues era una oficina con acceso controlado a la que solo podían entrar ciertas personas, el Director y el Sr. Rodríguez.

Declaró que la AEP advino en conocimiento de ello cuando, por un caso de investigación administrativa, la reunió el Sr. Sánchez y ella le contó lo que le sucedía. Dijo que le narró que el Recurrente la invitó a su bote; que le dijo que estaba “bien buena”; que en la oficina intentó tocarla pues siempre intentaba tocarle las manos pero ella no se dejó; que ella le dijo que no la tocara pues sino saldría gritando pero que él le dijo que si lo hacía la iba a botar; que él le dijo que ella era una muchacha preciosa, que no era para estar allí; que ella era una persona de alta alcurnia y que saliera con él, que se fuera para el bote que y que él tenía todo controlado.⁵⁰ Afirmó que el Sr. Rodríguez era quien supervisaba a los guardias y quien decidía quien se iba y quien se quedaba. Dijo que esas experiencias le causaron frustración y angustias, y que sufrió amenazas para que no testificara en el proceso.

En su conainterrogatorio admitió que, de su Declaración Jurada no surgía que el Sr. Rodríguez le dijo que si no accedía

⁴⁸ *Íd.*

⁴⁹ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 37.

⁵⁰ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 39.

podía perder su trabajo.⁵¹ Admitió que no acudió a la Unidad Antidiscrimen, diciendo: “¿[p]ero si él me estaba amenazando cómo usted quería que yo fuera?”⁵². Indicó que lo dijo cuando vino el Sr. Sánchez pues estaba asustada. Admitió que el Sr. Rodríguez no trabajaba en Recursos Humanos ni tenía puesto de director, pero dijo que se le había dado la potestad de despedirla.⁵³ Negó que hubiese cámaras dentro de la oficina de monitoreo e insistió en que cuando los eventos ocurrieron no había nunca nadie allí pues el Recurrente llegaba temprano y se metía en la oficina. Aceptó que Airborne tenía un procedimiento para atender el hostigamiento sexual, pero dijo que no fue pues fue amenazada.⁵⁴

Sometido el caso por parte de la AEP, la representación legal del Recurrente indicó que quería traer al Licenciado Francisco De Jesús Aponte, abogado del caso en Humacao, para que declarase en torno al origen de la segunda versión del Informe de la Sra. Marrero. Expresó que su intención era impugnar el documento presentado en evidencia. La Presidenta de la Junta denegó su solicitud. La representación legal del Recurrente presentó una moción de *nonsuit*. La Presidenta de la Junta se reservó el fallo.

Finalmente, declaró el Sr. Rodríguez. Dijo que su último trabajo fue de Coordinador de Seguridad Interna de la AEP. Identificó que la Sra. Espinosa era una guardia, cuyo patrono era Airborne, que trabajaba en el Centro de Humacao. Asimismo, declaró que la Sra. González era otra Oficial de Seguridad de Airborne quien trabajaba en Minillas, en el cuarto de monitoreo, en el que había cámaras de circuito cerrado.

Declaró que su despido se debió a un caso fabricado pues era el coordinador, la persona de mayor antigüedad allí y quien

⁵¹ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 53.

⁵² Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 58.

⁵³ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, págs. 85-86.

⁵⁴ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 99.

más casos por corrupción había radicado en contra de empleados de la AEP.⁵⁵ Nombró varios de dichos empleados. Se le presentó la Declaración Jurada de la Sra. González y dijo que en ningún momento en ella se señala que él la tocó o que amenazó con botarla. Negó tener funciones de despedir o contratar personas en la AEP pues es el Director de la Oficina de Seguridad Interna quien pide que los guardias de seguridad sean removidos de sus puestos. Dijo que dicho director era su jefe inmediato.⁵⁶

Insistió en que la Sra. González fue fabricado. Afirmó que la Sra. Espinosa retiró su caso ante la Unidad Antidiscrimen para instar una Demanda y se hizo entonces una expedición de pesca pues la Sra. Marrero y el Sr. Sánchez le preguntaron a las guardias de la AEP si alguna se había sentido hostigada o había sido invitada a su bote ya que él siempre hablaba de su bote, que era su único pasatiempo.⁵⁷ Afirmó que las represalias se debían a que, en el área de Humacao, tenían como tarjeta de investigación al Coordinador de Servicios Administrativos pues había mucho hurto en ese centro. Mencionó un caso que hubo en Minillas sobre asbesto y dijo que acudió al Tribunal Federal.⁵⁸

En su contrainterrogatorio admitió que se le orientó del Manual de Normas y la política de hostigamiento sexual.⁵⁹ Admitió que formo parte de investigación en torno al reclamo de la Sra. Espinosa y dijo haber visto antes el Exhibit 7 de la AEP. Dijo que tenía copia de dos documentos como ese. Admitió que también pudo ver antes el Exhibit 5 de la AEP, que indica que se realizaba una investigación administrativa en su contra por alegados hechos de hostigamiento sexual contra las Sras. Espinosa y González.⁶⁰

⁵⁵ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, págs. 128-129.

⁵⁶ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 133.

⁵⁷ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 134.

⁵⁸ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 139.

⁵⁹ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 140.

⁶⁰ Véase, TEPO, 10 de febrero de 2016, pág. 145.

En su redirecto, dijo que no fue entrevistado por los hechos de la Sra. González. Afirmó que en este caso se hizo una investigación corrupta, plagada de errores, inoportuna y que no siguió los parámetros del Manuel de Normas. Agregó que le constaba que efectuaron otras entrevistas que no se incluyeron en el Informe. Negó haber hostigado a las Sras. Espinosa y González.

Así pues, vemos que en su recurso ante nos, en torno al primer señalamiento de error, el Recurrente alega que la Sra. González declaró que el hostigamiento sexual comenzó “aproximadamente para el 2011” pero no precisó cuándo comenzó ni cuando culminó. Insiste en que, a la fecha de la Declaración Jurada de ésta, su reclamo estaba prescrito. Por su parte, al respecto plantea la AEP que las fechas que determinó la Junta surgen del testimonio de la Sra. González, de su Declaración Jurada y del Informe.

Al examinar la Declaración Jurada suscrita por la Sra. González observamos que allí hizo constar que se le solicitó su presencia en la actividad de las secretarías de la AEP.⁶¹ Refleja la transcripción que ésta declaró que fue “aproximadamente en el 2011” que ocurrió la situación de índole sexual con el Recurrente. En el dictamen recurrido, la Junta mencionó que mediante un Boletín Administrativo Núm. P-2011-096 de 28 de marzo de 2011, se proclamó la semana de 24 al 30 de abril y el día 27 de abril de 2011 como la Semana y el Día del Profesional Administrativo, respectivamente. Sabido es que, en nuestro ordenamiento, una agencia administrativa puede tomar conocimiento oficial respecto a “todo aquello que pudiera ser objeto de conocimiento judicial en los tribunales de justicia” 3 LPRA sec. 2163 (d); *López vs. Asociación de Taxis de Cayey*, 142 DPR 109, 114 (1996); *JRT v. Club Náutico*,

⁶¹ Véase, pág. 55 del Apéndice del Recurso.

97 DPR 386, 391 (1969). Ya que los tribunales pueden tomar conocimiento judicial a iniciativa propia nada impide que lo haga una agencia administrativa. Así pues, no fue irrazonable que la AEP, estando consciente de la proclama del Estado, tomase conocimiento de dicha fecha y la tomara como punto de partida para los actos de hostigamiento que alegó sufrir la Sra. González.

En la mencionada Declaración Jurada, ésta también expresó que continuaron “las insinuaciones por un periodo de cinco (5) meses o más”. El término prescriptivo para instar una acción bajo la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo es de un (1) año. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142, 149 (1998). Conforme antes citado, ese término se adoptó en el Manual de Normas de la AEP. A tenor de ello, no erró la Junta de Apelaciones en interpretar que la conducta iniciada el 27 de abril de 2011, terminó para eso del 27 de septiembre de 2011 por lo que la Declaración Jurada suscrita por la Sra. González el 17 de agosto de 2012 constituyó una notificación oportuna de su reclamo por causa de los actos de hostigamiento sexual del Sr. Rodríguez.

En torno al segundo señalamiento de error, el Recurrente alega que la vista informal sobre los hechos se celebró más de un año luego de instada la querrela lo que se debió a que la investigación realizada no se culminó en quince días. Destaca que, sin que la Sra. Espinosa compareciese, la AEP efectuó una expedición de pesca, entrevistando a sus compañeras de trabajo, e insiste en que hubo elementos de represalias en las alegaciones en su contra. Alega que, incluso, surgió una supuesta tercera dama que no se involucró en el caso, por lo que se vertió testimonio de otra testigo a la que no pudo confrontar. Alega que la demora injustificada en este caso violentó el debido proceso de ley y le dejó en estado de indefensión. En cambio, la AEP afirma que al Recurrente se le informó de la investigación, se le entrevistó, se le

notificó de la intención de destituirle, se le concedió una vista informal y luego de que apeló su destitución, se le concedió una vista formal. Afirma que la Resolución se sustenta en el expediente administrativo y que las alegaciones sobre represalias del Recurrente son inmeritorias.

Es incuestionable que en este caso la Oficina de Recursos Humanos no terminó su investigación en el término de 15 o 20 días que dispone el Manual de Normas. Ahora bien, es menester destacar que el lenguaje que se utilizó en el Manual de Normas no refleja que se trate de un término jurisdiccional cuya inobservancia tenga consecuencias fatales. En su propio texto contempla la posibilidad de que, por una razón legítima, se necesiten días adicionales para completarla. Entendemos que, tratándose de un término reglamentario en torno al despliegue de una función investigativa, debe interpretarse dicho término como uno de naturaleza directiva. Ello es cónsono con lo que opinamos debe ser el propósito esencial de toda investigación que allí se efectúe, esto es, el descubrimiento de la verdad en torno a las alegaciones.

Cabe resaltar que, en este escenario fáctico particular, si bien se presentaron alegaciones de hostigamiento sexual en contra de un empleado de la AEP la persona que primero presentó dichas alegaciones, la Sra. Espinosa, no era una empleada directa de la AEP, sino que su patrono era Airborne, una empresa subcontratada. Más aun, no fue ante la AEP que ésta primero trajo su reclamo, sino que acudió ante la Unidad Antidiscrimen y fue luego que la AEP advino en conocimiento de ello. Se aúna, además, el hecho de que la Sra. González, quien tampoco era empleada directa de la AEP, trajo sus alegaciones ya iniciada la investigación en contra del Recurrente. Enfatizamos todo ello, pues razonamos

que dichos hechos tuvieron un efecto directo sobre el tiempo en que tomó completar la investigación.

Al considerar la brevedad del término que dispone el Manual, ciertamente parecería tener más sentido una estricta adherencia a su observación cuando la investigación contemplada solo gira en torno a empleados de la propia AEP. Nos parece prudente presumir que, en torno a sus propios empleados, la AEP posee un cúmulo de datos (nombre, dirección, teléfono, lugar y oficina en la que labora, etc.) así como dispone de formas más directas y rápidas para contactarles, coordinar, concretar fechas y lugares para entrevistarlos y completar las demás gestiones necesarias para finalizar su investigación con prontitud. Sin embargo, no hay más que considerar la propia realidad de este caso para entender que se suscita una dinámica distinta cuando se trata de un patrono que atiende alegaciones de hostigamiento sexual de uno de sus empleados en torno a empleadas subcontratadas.

Según surge de la vista, la Sra. Marrero indicó que la única información que tenían de la Sra. Espinosa era su dirección postal, por lo que la citaron por correo certificado. Así pues, no vemos que hubiese desidia por parte de la AEP en investigar las alegaciones en contra del Sr. Rodríguez. Tampoco nos parece insólito que se extendiese la investigación una vez surgieron alegaciones adicionales de hostigamiento sexual en contra del Recurrente por parte de la Sra. González. En fin, ante la totalidad de las circunstancias no hallamos que la tardanza en completar la investigación fuese de modo alguno perjudicial para los derechos del Recurrente. Falló éste en demostrar su supuesto estado de indefensión. Los documentos demuestran que estuvo notificado de las etapas del procedimiento en su contra. No se cometió el error señalado.

En torno al tercer señalamiento de error, afirma que aun cuando la Sra. Espinosa no declaró en la vista, se mencionó el contenido de la querrela de ésta por medio del testimonio de la Sra. Marrero, siendo ello prueba de referencia. En cambio, la AEP afirma que en la vista la Junta fue clara en que no tomaría en consideración testimonio sobre expresiones de la Sra. Espinosa. Al examinar la Transcripción Estipulada vemos que el Recurrente reiteradamente objetó que se mencionasen las alegaciones que hizo la Sra. Espinosa en su contra, pues ésta no compareció a declarar. En cuanto a ello, en la Resolución recurrida la Junta consignó que aun cuando se admitió como prueba la Querrela instada por ésta solo fue a los fines de establecer la concatenación de eventos que originó la investigación en contra del Sr. Rodríguez. Dispuso que no consideraría el documento como prueba de la veracidad de las alegaciones ni consideraría en evidencia las entrevistas realizadas a la Sra. Espinosa que surgían del Informe de la Sra. Marrero.

Es esencial notar que ninguna de las determinaciones de hechos que llevaron a la Junta a concluir que el despido del Sr. Rodríguez fue justificado giraron en torno a los hechos que alegó en su contra la Sra. Espinosa. Aun cuando, como lo señala el Sr. Rodríguez, durante la vista se mencionaron las alegaciones que hizo en su contra la Sra. Espinosa, el dictamen recurrido no refleja que ello tuviese ningún efecto adverso sobre la determinación de la Junta. Los hechos que se determinaron probados giran en torno a la prueba presentada sobre los hechos de hostigamiento sexual que alegó sufrir la Sra. González.

En torno al cuarto señalamiento de error, afirma que, la copia que se presentó durante la vista como Exhibit del Informe que preparó la Sra. Marrero era un documento fotocopiado y alterado. En síntesis, afirma que, tras averiguaciones hechas luego

de suspenderse la vista, advino en conocimiento de que la AEP tenía otro informe con una conclusión distinta y que ese otro informe se presentó como prueba en la demanda que instó la Sra. Espinosa ante el Tribunal de Humacao. Impugna que la Junta no le permitiese traer ni el documento o al testigo en dicha demanda como testigo para impugnar a la Sra. Marrero. Al respecto, también señala en su quinto señalamiento de error, que no debió admitirse un duplicado y que el documento no goza de confiabilidad.

En torno a estos errores, la AEP alega que el informe que preparó la Sra. Marrero se catalogó como confidencial y la Junta mantuvo su custodia, pudiendo el representante legal del Recurrente revisarlo y luego obtener copia de él. Resalta que no solo la Secretaria de la Junta declaró en sala sobre la autenticidad del informe presentado, sino que la propia Sra. Marrero lo autenticó, por lo que era admisible el duplicado. Señala la AEP que fue dos meses luego del testimonio de la Sra. Marrero que el Recurrente presentó copia de lo que alegó era otro Informe y se objetó el testimonio del propuesto testigo quien no trabaja para la AEP ni participó en la redacción del documento. Afirma que aun si se hubiese excluido erróneamente dicha prueba, no procede revocar la Resolución pues ese Informe no constituye el único y esencial elemento para sustentar el dictamen de la Junta.

Precisa indicar que la Regla 1002 de Evidencia dispone que “[p]ara probar el contenido de un escrito, grabación o fotografía se requiere la presentación del original de éstos”. 32 LPRA Ap. VI. Conforme lo comenta el Profesor Ernesto Chiesa, la Regla 1002 no es una regla general de preferencia de evidencia primaria sobre evidencia secundaria, pues “[e]l proponente puede probar un hecho mediante cualquier evidencia pertinente que no sea objeto de regla de exclusión”. E. L. Chiesa, Reglas de Evidencia de Puerto

Rico 2009: Análisis por el Prof. Ernesto Chiesa, Publicaciones JTS., 2009, pág. 309. Asimismo, un duplicado es aquella “[c]opia o imagen producida por la misma impresión que el original, o por la misma matriz o por medio de fotografía... o por reproducciones químicas, digitales o por otras técnicas equivalentes que reproduzcan adecuadamente el original”. Regla 1001 de Evidencia, *supra*. Según lo indica la Regla 1003 de Evidencia, *supra*, “[u]n duplicado es tan admisible como el original a no ser que surja una genuina controversia sobre la autenticidad del original o que, bajo las circunstancias del caso, sea injusto admitir el duplicado en lugar del original”.

Guiados por dicho precepto, entendemos que los incidentes suscitados en la vista en torno al Informe dejaron claro que, antes de la celebración de la vista final, el representante legal del Recurrente tuvo oportunidad de examinar la copia del Informe que preparó la Sra. Marrero que se presentó en dicha vista. La Sra. Marrero, autora del Informe en cuestión, testificó que dicho documento era copia fiel y exacta del original, por lo que se marcó como Exhibit. La propia Secretaria de la Junta también afirmó que el documento que se ofreció como prueba en la vista era el mismo que el abogado del Sr. Rodríguez había antes revisado.

Ya admitió el documento y culminado el testimonio de la Sra. Marrero, pretendió el abogado del Recurrente reabrir el asunto presentando lo que alegó era otra copia del Informe, y pretendió autenticar el documento mediante la presentación de otro abogado que participaba del litigio que instó la Sra. Espinosa, que entonces se ventilaba en el Tribunal de Humacao. Ante la tardanza del planteamiento del Recurrente, y la suspicacia que debió presentar dicho cuadro procesal, no hallamos que fuese irrazonable la determinación de la Presidenta de la Junta de no admitir dicho

testimonio ni tampoco el documento. El caso ante el Tribunal de Humacao era un proceso totalmente separado del procedimiento administrativo y difícilmente hubiese podido autenticar el alegado documento un abogado que no era empleado de la AEP y que no participó en la redacción del Informe.

Ahora bien, revela la Transcripción Estipulada que aun cuando el representante legal del Recurrente hizo una oferta de prueba del documento, ésta fue rechazada. Las Reglas 104 y 105 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, establecen el procedimiento a seguir ante la admisión o exclusión errónea de evidencia. La Regla 104(a) de Evidencia, *supra*, requiere que la parte perjudicada por la admisión errónea de evidencia presente una objeción “oportuna, específica y correcta” o una moción que solicite que se elimine del récord, de surgir con posterioridad el fundamento para su exclusión. Sobre el efecto que tendrá el error en la admisión o exclusión de evidencia, la Regla 105(a) de Evidencia, *supra*, indica lo siguiente, en su parte pertinente:

(a) Regla general. No se dejará sin efecto una determinación de admisión o exclusión errónea de evidencia ni se revocará por ello sentencia o decisión alguna a menos que:

- (1) La parte perjudicada con la admisión o exclusión de evidencia hubiere satisfecho los requisitos de objeción, fundamento u oferta de prueba establecidos en la Regla 104 de éste apéndice, y
- (2) el tribunal que considera el señalamiento estime que la evidencia admitida o excluida fue un factor decisivo o sustancial en la sentencia emitida o decisión cuya revocación se solicita.

A tenor de ello, la revocación de una resolución o sentencia por la admisión o exclusión errónea de evidencia requiere que se haya hecho la correspondiente objeción, según lo dispuesto en la Regla 104, *supra*, y que el tribunal considere “que el error tuvo un efecto sustancial en el dictamen que se quiere revocar”. E. Chiesa, Reglas de Evidencia de Puerto Rico: Análisis por el Prof. Ernesto L. Chiesa, San Juan, Publicaciones JTS, 2009, pág. 87.

Aun cuando consideramos que lo más prudente hubiese sido que se admitiese el documento, a modo de oferta de prueba, de modo tal que se protegiese debidamente el derecho a apelar del Recurrente, la realidad del caso es que concluimos que aun la admisión de dicho documento, no hubiese alterado el dictamen que aquí revisamos. En el expediente administrativo constaba testimonio y prueba suficiente en torno a las alegaciones de hostigamiento sexual de la Sra. Gonzalez en contra del Recurrente como para sustentar la denegatoria de su apelación.

Finalmente, en torno al sexto señalamiento de error, alega que la resolución recurrida no refleja su testimonio. Dijo que declaró en la vista que las quejas en su contra surgieron por represalias. Plantea también que el Informe no reflejó las personas entrevistadas que hablaron favorablemente de él; que no fue citado a la Unidad Antidiscrimen, y que no se le permitió declarar sobre el documento controvertido. Indica también que declaró que las alegaciones de la Sra. González podrían corroborarse accediendo al mecanismo de las cámaras que había en el salón en el que laboraban. Afirma que no debió dársele credibilidad al testimonio de la Sra. González pues ésta entró en inconsistencias con lo dicho en su Declaración Jurada. Por su parte, la AEP alega que en el dictamen recurrido sí se reseñó el testimonio del Recurrente.

Conforme lo reseñamos de forma detallada, en la vista se presentó prueba en torno a las alegaciones de hostigamiento sexual de la Sra. González. Consistentemente ésta declaró sobre los acercamientos y comentarios indeseados del Sr. Rodríguez hacia ella, sobre sus invitaciones insistentes a que salieran juntos, a pesar de que estaban ambos casados pues nadie se tendría que enterar. Esta describió que le invitaba a su bote y que le ofreció que compraría carne. Durante la vista final ésta dijo que el Sr.

Rodríguez intentaba tocarla, pero que ella no se dejaba y que éste le amenazó con que, si gritaba o no accedía, la botaría de su empleo. La Sra. González expresó que se sintió amenazada. Las inconsistencias entre lo que dijo en su Declaración Jurada y la versión que ofreció en la vista final se mencionaron durante dicha vista. Ante ello, no podemos más que concluir que el foro administrativo tuvo oportunidad de sopesar su testimonio y entendió que era merecedor de credibilidad.

Nada de lo que plantea el Recurrente nos mueve a intervenir con la delicada función que le correspondía en este caso a la agencia administrativa, como foro primario, de adjudicar credibilidad en este caso. El Sr. Rodríguez también tuvo amplia oportunidad de declarar. La Resolución Final *Nunc Pro Tunc* sí refleja que se tomó con en consideración el testimonio del Apelante y que, consideró la Junta de Apelaciones que éste se limitó a negar los hechos de hostigamiento alegados. En efecto, en la vista el Recurrente abiertamente negó haber incurrido en las conductas que se le imputaron. Pudo también detallar lo que alegó fueron las razones por las que se fabricó este caso en su contra por alegadas represalias. La Junta de Apelaciones no le adjudicó credibilidad a sus declaraciones. Siendo dicho foro quien pudo presenciar su testimonio de las partes y apreciar su “demeanor”, así como el de los demás testigos, no nos corresponde, a base de una lectura de la Transcripción Estipulada, sustituir nuestro criterio por el suyo.

En conclusión, en este caso la prueba que se presentó en la vista, primordialmente por vía del testimonio de la Sra. González demostró que esta fue objeto de actos de hostigamiento sexual que perpetuó en su contra el Sr. Rodríguez. Por un periodo aproximado de cinco meses se vio sujeta a insistentes invitaciones y acercamientos de índole sexual indeseados en su espacio de trabajo y durante horas laborables. Es indudable que, según ésta

lo declaró, ello fue una situación frustrante y angustiosa. A tenor del marco jurídico antes enunciado, y el deber de todo patrono de mantener un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual, así como de tomar acción inmediata y apropiada para corregir cualquier situación de la que advenga en conocimiento, no fue errónea la determinación de la Junta de Apelaciones de la AEP de denegar la apelación del Sr. Rodríguez al considerar que su destitución fue justificada.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, los que hacemos formar parte de esta Sentencia, se confirma la Resolución Final *Nunc Pro Tunc* recurrida.

Lo acuerda y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones