

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel IV

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y
RECURSOS HUMANOS

Apelante

v.

DIVISIÓN DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE LA UNIÓN
GENERAL DE TRABAJADORES

Apelada

KLAN201900856

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Caso Núm.
SJ2018CV08846

Sobre:
Impugnación de
Laudo emitido
por la Comisión
Apelativa del
Servicio Público

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rivera Colón y el Juez Adames Soto

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de diciembre de 2019.

Comparece el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH o el peticionario), mediante un recurso denominado como *apelación*, el cual acogemos como *certiorari*.¹ Solicita la revocación de una *Sentencia* emitida el 5 de junio de 2019, notificada el mismo día, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), mediante la cual ese foro confirmó un laudo arbitral. En su dictamen, el foro primario confirmó el *Laudo* emitido por la Comisión de Apelación del Servicio Público (CASP), el

¹ A tenor con lo dispuesto en la Regla 32(D) del Reglamento de este Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, este foro apelativo intermedio solamente adquiere jurisdicción para revisar las determinaciones del TPI sobre laudos arbitrales mediante la presentación de un recurso de *certiorari*. Véase, además, el Artículo 4.006(e) de la Ley 201-2003, según enmendada, conocida como la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003, 4 LPRA sec. 24(y).

cual dejó sin efecto la acción disciplinaria tomada por el DTRH en contra del señor Taurino Rivera Rendón (señor Rivera o recurrido).

Por los fundamentos que exponremos, expedimos el auto y confirmamos el dictamen recurrido.

I. Resumen del tracto procesal

El señor Rivera ocupaba un puesto como *Oficial de Adiestramiento y Servicio de Empleo y Desempleo I* en el DTRH, y era miembro de la Unión General de Trabajadores (UGT, la Unión o la recurrida). Mediante carta fechada 3 de junio de 2015, el DTRH le notificó de su destitución, toda vez que, según presuntamente surgía de ciertas declaraciones juradas y de un informe investigativo realizado por el DTRH, el señor Rivera había expuesto sus partes íntimas en el lugar de trabajo, en un acto de exposición deshonesto, en virtud de lo cual había incurrido en conducta contraria a la política pública del DTRH sobre hostigamiento sexual en el empleo.

En respuesta, la UGT presentó al DTRH una solicitud de vista informal. Luego de celebrada la vista informal y de haberse rendido el correspondiente informe por parte del Oficial Examinador, el 17 de marzo de 2016, el DTRH le notificó al señor Rivera su determinación de suspenderlo de empleo y sueldo por un término de treinta (30) días calendario.

Inconforme con la determinación anterior, el 11 de abril de 2016, la UGT, en representación del señor Rivera presentó una solicitud de arbitraje de quejas y agravios ante la CASP.² Planteó que el DTRH había violado en el procedimiento llevado a cabo en contra de empleado los Artículos 10 y 13 del Convenio Colectivo vigente. De conformidad, solicitó que se dejara sin efecto la suspensión de señor Rivera y se le devolvieran todos los haberes dejados de recibir durante el término que duró la suspensión.

² Caso núm. AQ-16-037.

Asignado el caso a la Árbitro, Hon. Ruth J. Vázquez Juan, se señaló la vista para el 22 de agosto de 2018.³ Surge del Laudo Arbitral emitido que, a pesar de la Árbitro conceder amplia oportunidad a las partes de presentar toda la prueba testifical y documental que estimaran, el DTRH determinó someter su caso por el expediente, aduciendo que con el informe de la investigación administrativa se sustentaba la medida disciplinaria impuesta al señor Rivera.⁴

Ante ello, la UGT planteó que, en casos disciplinarios, el peso de la prueba recae sobre el patrono, y al señor Rivera le amparaba el derecho a contrainterrogar, así como a la autenticación de la prueba que se presentara en su contra. Esgrimió que, en vista de que el DTRH no presentó testigos, de manera que el señor Rivera pudiera contrainterrogarlos, la prueba contenida en el expediente constituía prueba de referencia no admisible, y procedía que se dejara sin efecto la medida disciplinaria impuesta.

El 18 de septiembre de 2018, el foro arbitral emitió su Laudo, con el cual revocó la determinación del DTRH de suspender de empleo y sueldo al señor Rivera. En síntesis, la Árbitro determinó que el DTRH no produjo prueba que demostrase que la medida disciplinaria tomada contra el señor Rivera estuviese justificada. Específicamente, señaló que la falta de testigos que pudieran sustentar los hechos alegados o autenticar la prueba presentada por el DTRH, impidió al señor Rivera de la oportunidad de rebatir dicha prueba. Es decir, al DTRH le correspondía el peso de la prueba para

³ El Acuerdo de Sumisión suscrito y presentado por las partes lee:

Que esta Honorable Árbitro determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante, se realizó injustificadamente a la luz de la prueba presentada y el derecho.

De determinar que la suspensión impuesta se realizó injustificadamente ordene al patrono a devolver los salarios y haberes dejados de devengar por el querellante por razón de la suspensión injustificada, así mismo ordene la eliminación de dicha sanción del expediente del querellante, y cualquier otro remedio que entienda le asiste al querellante.

Véase Laudo, Ap., pág. 72.

⁴ *Íd.*, págs 71-72.

sostener la medida disciplinaria impuesta como una justificada, pero falló en probar los hechos alegados. Por consiguiente, razonó el foro arbitral, que estaba impedido de confirmar una determinación del DTRH cuya prueba el señor Rivera no tuvo oportunidad de rebatir.⁵ Añadió, que resolver solo con la prueba de referencia contenida en el expediente del DTRH, constituiría una violación al debido proceso de ley del empleado.⁶

No conteste con el referido dictamen, el 16 de octubre de 2018, el DTRH presentó un recurso de *Impugnación de laudo* **ante el TPI**. Allí sostuvo que, desde que notificó inicialmente al señor Rivera de la situación investigada en su contra, y del procedimiento disciplinario seguido producto de esta, cumplió con las exigencias del debido proceso de ley. Es decir, aseveró que notificó de la intención de imponerle sanciones al recurrido, le informó sobre los cargos en su contra, celebró una vista administrativa y le brindó oportunidad de presentar evidencia. Más aún, afirmó que el señor Rivera y la UGT tenían conocimiento de la existencia de la prueba que constaba en el expediente del DTRH, entre la cual estaba incluida una presunta admisión de conducta constitutiva de hostigamiento sexual al momento de suscribir el acuerdo de sumisión. A tenor, aseveró que la Ábitro se extralimitó en el ejercicio de sus facultades al exigir más prueba que aquella que obraba en el expediente.

La UGT se opuso a la *Impugnación de Laudo* presentada por el DTRH ante el TPI, y argumentó, en síntesis: (1) que la Ábitro no obvió el pacto de sumisión, sino que, por el contrario, ante el lenguaje contenido en ese pacto, el peso de la prueba de demostrar que la sanción impuesta al señor Rivera estaba justificada le correspondía al DTRH, quien, sin embargo, optó por no presentar testigo alguno, de tal modo que el señor Rivera pudiera conocer y confrontar la prueba que se pretendía presentar en su contra; y (2) que, en

⁵ *Íd.*, pág. 75.

⁶ *Íd.*, pág. 76.

vista de lo anterior, a la luz del derecho aplicable, la Arbitro actuó correctamente al no dar consideración a la prueba contenida en el expediente al amparo de la cual el DTRH pretendía probar la existencia de justa causa para las medidas disciplinarias tomadas contra el señor Rivera.

Efectuada la vista para dilucidar las controversias esbozadas en los párrafos que anteceden, el 5 de junio de 2019, el TPI dictó *Sentencia* confirmatoria del laudo arbitral. Según expuso en su dictamen el tribunal *a quo*, toda vez que no se marcó prueba, ni se presentó testigo alguno susceptible de ser confrontado por la UGT en la vista celebrada ante la Arbitro, la prueba documental que obraba en el expediente, por la cual el DTRH decidió someter su caso, no constituía prueba presentada. Así, determinó que el Laudo resolvió correctamente que procedía revocar la medida disciplinaria impuesta al señor Rivera, ante la ausencia de prueba que la justificase.⁷

Es del anterior dictamen del cual recurre ante nosotros el DTRH, planteando los siguientes errores:

1. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al dictar una Sentencia confirmando la determinación del Laudo emitido por la CASP por la Arbitro Ru[t]h J. Vázquez Juan, quien obvió el pacto de sumisión y no consideró la evidencia documental que obraba en el expediente.
2. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no revocar el Laudo emitido por la CASP conforme a la evidencia documental presentada por el DTRH y el derecho aplicable.

El 4 de septiembre de 2019, la UGT compareció mediante *Alegato en Oposición*. Estamos en posición de resolver.

II. Exposición de derecho

A.

En Puerto Rico existe una clara política pública a favor de los mecanismos alternos de resolución de disputas, tales como el arbitraje. *H.R. Inc. v. Vissepó & Díez Constr.*, 190 DPR 597 (2014); *Paine Webber v. Soc. de*

⁷ Advierte el TPI que **no se trata** el presente de un caso en el que las partes hayan estipulado la prueba y sometido la controversia a base de esta. Véase Sentencia, Ap., pág. 116.

Gananciales, 151 D.P.R. 307, 312-313 (2000); *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 D.P.R. 133 (1994). Nuestro ordenamiento jurídico favorece vehementemente el uso del arbitraje obrero-patronal como sustituto del litigio judicial. *H.R. Inc. v. Vissepó & Díez Constr.*, supra. En su concepción más abarcadora, el arbitraje constituye la alternativa existente más formal a la adjudicación y al litigio judicial, proceso mediante el cual las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión. D. Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 9. Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero-patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para resolver las controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso. *H.R. Inc. v. Vissepó & Díez Constr.*, supra; *Vélez v. Serv. Legales de P.R.*, 144 D.P.R. 673 (1998).

El arbitraje pactado en el convenio colectivo constituye una herramienta ideal que fortalece la negociación colectiva. *Id.* Mediante su uso se busca promover la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal, por lo que a su validez y eficacia se le debe otorgar gran deferencia por parte de los tribunales. *Íd.* Constituye el trámite ideal y adecuado para resolver disputas obrero-patronales de modo rápido, cómodo y menos costoso. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62 (1987).

Como es sabido, una vez se somete la disputa ante un árbitro para su resolución, las partes, en efecto, *sustituyen a las cortes por el árbitro para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales.* *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299 (2011), citando a *López v. Destilería Serrallés*, 90 D.P.R. 245 (1964). Al ejercer esta función, el árbitro se debe adherir a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión. *Junta de Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. Co.*, 69 DPR 782 (1949).

De otra parte, el Tribunal Supremo ha reiterado que la interpretación que realiza el árbitro de lo acordado en un convenio colectivo ha de recibir de los foros revisores una gran deferencia. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra; *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 D.P.R. 347 (1999); *J.R.T. v. Junta Administradora de los Muelles Municipales de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 325 (1988). A tenor, el mismo foro de última instancia ha establecido que, ante un convenio de arbitraje, lo más prudente es la inhibición judicial, aunque la intervención de los Tribunales no esté vedada. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443 (2007); *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133 (1994). Ha advertido, además, que un laudo no puede anularse por meros errores de criterio ya sean estos en cuanto a la ley o en cuanto a los hechos. *Autoridades Sobre Hogares v. Tribunal Superior*, 82 DPR 344 (1961). Por ello, *la discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje de resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial.* *Dpto. de Educación v. Díaz Maldonado*, 183 DPR 315, 327 (2011), citando a *Rivera v. Samaritano & Co.*, 108 DPR 604, 609 (1979).

En la misma tónica se ha manifestado que la revisión de los laudos de arbitraje se limita a las instancias en las que quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra; *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 836 (1977); *Febus v. MARPE Const. Corp.*, 135 DPR 206, 218 (1994).

No obstante, la autorestricción de los tribunales debe ceder cuando el convenio o el acuerdo de sumisión consignent expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable. *JRT v. Orange Crush de Puerto Rico*, 80 DPR 292 (1958). En este sentido, cuando un convenio colectivo disponga que el laudo se emita conforme a derecho, la intervención

judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada. Fernández Quiñones, *supra*, pág. 566, según citado en *COPR v. SPU*, *supra*. Ante lo cual, el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62 (1987). De este modo, si un laudo se debe emitir conforme a derecho, la esencia del convenio exige que el remedio otorgado y la decisión final del árbitro estén condicionados por las disposiciones legales vigentes en nuestro ordenamiento legal, ya que así lo ha pactado las partes. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*.

Por otra parte, dentro del procedimiento de arbitraje obrero-patronal, las facultades decisorias y remediadoras del árbitro emanan del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre patrono y unión. *Sonic Knitting Industries v. I.L.G.W.U.*, 106 DPR 557 (1977). El acuerdo de sumisión y el convenio colectivo regulan el procedimiento de arbitraje y la jurisdicción del árbitro sobre la materia a adjudicarse. *Colón Molinary v. A.A.A.*, 103 DPR 143 (1974). El acuerdo de sumisión es el que contiene la pregunta que debe ser resuelta, el remedio deseado, define los asuntos que han de ser decididos y, por ello, controla el ámbito de autoridad del árbitro al decidir la controversia. *Íd.* Por ello, los acuerdos sobre arbitraje deben hacerse cumplir de manera estricta si la sumisión es clara y libre de ambigüedades. *JRT v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 195 (1976).

B.

Al abordar la aplicabilidad del debido proceso de ley en los procedimientos de arbitraje, el profesor Fernández Quiñones nos recuerda que el arbitraje es *una función adjudicativa que está permeada de un interés*

público aun cuando acontezca dentro de un ámbito en que sus protagonistas son entes y personas particulares y privadas. Fernández Quiñones, *op. cit.*, pág. 544. Si bien el Legislador ha mantenido silencio en torno al alcance y la manera en que deben conferirse las protecciones del debido proceso de ley en los procedimientos de arbitraje, la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo ha reconocido los siguientes requisitos mínimos: (i) la notificación y consentimiento de los cargos; (ii) la celebración de una vista; y (iii) la oportunidad de presentar evidencia. *S.I.U. de Puerto Rico v. Otis Elevator Co.*, *supra*.

Con referencia a la celebración de la vista aludida, en lo pertinente, el profesor Fernández Quiñones nos ilustra que este elemento del debido proceso de ley es decisivo, por tratar del derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores. De esta manera, **los árbitros excluyen de la evidencia a presentar contra el quejoso toda declaración por escrito relacionada con la alegada falta si el que la suscribe o acusa no está presente para testificar y sujeto a ser contrainterrogado.** D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, págs. 214-215. (Énfasis provisto).

En lo tocante a la capacidad del quejoso de presentar evidencia en la vista, el mismo autor indica que está relacionado con el derecho del quejoso a confrontarse con el acusador y tiene que ver con la prueba de referencia. Por resultar decisivo en el caso ante nuestra atención, lo citamos *in extenso*;

Pese a que se ha diseminado la idea de que las reglas de evidencia no aplican en el procedimiento de arbitraje, el debido proceso impone que ciertos aspectos y extremos de la regla de prueba de referencia sean respetados para así asegurar una audiencia justa. El informe de un observador que vio al empleado quejoso hurtar puede ser sometido en evidencia para probar que la existencia de ese informe activó la acción en contra del empleado. Empero, **para establecer la veracidad del informe del observador es menester y necesario sentar a testificar al observador y someterlo al contrainterrogatorio. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se podrá impugnar y quizás contradecir lo declarado. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado si se acepta el informe en evidencia sin el testimonio directo de quien lo redactó.** D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, pág. 215. (Énfasis provisto).

Por último, en lo atinente a quién tiene el peso de la prueba durante la vista arbitral, se nos indica que le corresponde a *la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia*, quien *deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación*. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, supra, pág. 70 (1987). Sobre lo mismo, en materia de arbitraje, es norma ampliamente reconocida que *el peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes*. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, supra, págs. 70-71 (1987), citando a R. H. Gorske, *Burden of Proof in Grievance Arbitration*, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959).

En casos sobre medidas disciplinarias impuestas a empleados en específico, el profesor Fernández Quiñones afirma que el peso de la prueba recae sobre el patrono, que es la parte que tomó la acción que precipitó la imposición de una sanción al empleado. D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, pág. 215-216. Es decir, el peso de la prueba ha de ser asumido por la parte que sostiene que existe una causa justa para imponerle a la otra, el empleado, una medida disciplinaria. *Íd.*, págs. 548-549.

Por su similitud fáctica con el caso de autos, conviene destacar la discusión que hace el mismo tratadista, en lo referente a materia de despidos, sobre la Opinión emitida en *J.R.T. v. Autoridad de Comunicaciones*, 110 DPR 879 (1981), situación en la cual el patrono pretendía probar el hecho constitutivo de justa causa para el despido mediante una declaración jurada. Sobre tal pretensión el profesor expresa; *[e]s inaceptable que se pueda determinar sin prueba de calidad y competente el hecho crítico que acredita el despido. Lo que estaba implicado era una cuestión de hecho y el debido proceso de ley requiere una oportunidad de confrontar y conainterrogar testigos contrarios. El examen de las controversias de hecho no puede efectuarse violando el derecho que disfruta una parte de conocer quien lo acusa o le imputa la comisión de*

determinados hechos. Es de notar que se trata de una declaración jurada lo que se presentó en evidencia. El peso de autoridad en materia de doctrina arbitral establece que es inadmisibles porque priva a una de las partes de un derecho que es crucial en casos de disciplina.

Fernández Quiñones, *op. cit.*, pág. 548. (Énfasis nuestro).

III. Aplicación del derecho a los hechos

Los errores presentados por el DTRH son susceptibles de discusión conjunta, así obraremos.

Esgrime el DTRH que el acuerdo de sumisión suscrito entre las partes, sometido a la Arbitro, constituía una estipulación por las partes en torno a la prueba que obraba en el expediente del DTRH. A tenor, asevera que la Arbitro estaba impedida de requerirle prueba adicional sobre los hechos constitutivos de la justa causa para las medidas disciplinarias impuestas al señor Rivera. Sostiene que, mediante su proceder en el caso, el DTRH dio cumplimiento cabal al debido proceso de ley del señor Rivera, pues le notificó los cargos que pesaban en su contra y este tuvo varias oportunidades de refutar, mediante la presentación de prueba documental y testimonios, tales alegaciones.

Atendiendo inicialmente el cuestionamiento relativo al convenio de sumisión suscrito por las partes condicionante de la vista de arbitraje, apreciamos que en este se precisó con claridad la cuestión a ser resuelta, y que las actuaciones de la Arbitro se mantuvieron enmarcadas dentro de lo acordado. De este modo, requería tal acuerdo que la Arbitro determinara si la medida disciplinaria impuesta al señor Rivera fue justificada o no, lo que precisamente se atendió en el Laudo Arbitral emitido.

No obstante, propone el DTRH que el acuerdo de sumisión lo que realmente requería era que la Arbitro evaluara la prueba que constaba en el expediente administrativo de dicha agencia para sostener la medida disciplinaria impuesta. A lo que añade que tal acuerdo de sumisión

constituyó una estipulación implícita de las partes a la prueba que contenía el expediente del DTRH sobre el proceso disciplinario acontecido. Ambos argumentos resultan irrisorios.

De fondo, mediante su argumentación el DTRH pretende subvertir el orden de la prueba que impera en este tipo de casos, atribuyéndole al empleado disciplinado la responsabilidad de probar que no cometió los hechos que dieron lugar a la suspensión de empleo y sueldo. Para nuestra sorpresa, subyace en el argumento del DTRH la sugerencia de que, en una vista arbitral, el patrono puede sostener las medidas disciplinarias impuestas a un empleado a base solo de documentos y alegaciones que obran en el expediente, sin que el empleado tenga una oportunidad real de confrontar a las personas que testificaron en su contra y fueron el soporte de la acción del patrono. Yerra al plantear tal curso decisorio, primero porque no hay rastro alguno que indique una estipulación de prueba por parte de la UGT y el DTRH, segundo porque el precedente es claro sobre quién tiene el peso de la prueba en situaciones fácticas análogas es indiscutible.

Según se advierte de los segmentos de la jurisprudencia o tratadista que acentuamos en la exposición de Derecho, no hay duda de que es el patrono quien ostenta el peso de la prueba para probar la justa causa con la cual fundamente la imposición de una medida disciplinaria. De esta manera, en el caso ante nuestra consideración, correspondía al patrono-DTRH sentar a declarar en la vista celebrada ante la Ábitro a los testigos que prestaron los testimonios que establecían el hecho crítico de la justa causa aducida, la alegada exhibición deshonesta ocurrida en el lugar de trabajo. La medida disciplinaria impuesta dependía del todo punto en el contenido de las declaraciones juradas que formaban parte del expediente administrativo de la DTRHT. Tal cual advierte el profesor Fernández Quiñones, las declaraciones escritas de empleados, supervisores y terceros que someten a los patronos durante este tipo de investigaciones son prueba de referencia,

inadmisible cuando la persona que preparó la declaración no comparece a testificar para demostrar su veracidad.⁸ Por lo cual, no merece que nos extendamos al apuntar que hubiese acontecido una clara infracción al debido proceso de ley del señor Rivera, de la Arbitro haber permitido la admisión del contenido de las declaraciones contra el señor Rivera, sin que este tuviera la oportunidad de conainterrogar a las personas que las emitieron.

No resulta de extrañar, entonces, que juzguemos que la Arbitro razonó correctamente al indicar que tenía el deber de resolver la controversia ante sí y conceder el remedio correspondiente **sobre la base de hechos probados mediante prueba que fuera susceptible de ser confrontada y rebatida por el empleado**. Como consecuencia, dicho foro concluyó que el DTRH no probó los hechos constitutivos de justa causa para suspender de empleo y sueldo al señor Rivera al pretender probar su caso con la mera presentación del expediente administrativo levantado en contra del empleado, conclusión que sustancialmente se reprodujo en la Sentencia recurrida.

Aunque lo anterior dispone del asunto ante nuestra consideración, no podemos negarnos la oportunidad de plasmar nuestra preocupación ante unos alegados hechos (los imputados al señor Rivera), que, de haber sido probados, sin duda hubiesen constituido hostigamiento sexual en el lugar de empleo. Sin embargo, por causas atribuibles al propio DTRH no podemos juzgar en sus méritos, al no presentar la prueba que le correspondía ante la Arbitro. La falta imputada en este caso al empleado era de tal gravedad que bien ameritaba un esfuerzo más determinante de la agencia por asegurarse de presentar cabalmente la prueba que sostuviera la acción disciplinaria, colocando al Arbitro, y a nosotros, en posición de evaluar los méritos del asunto. Lamentablemente, ello no ocurrió. Entonces, cabe notar, también,

⁸ Fernández Quiñones, *supra*, pág. 262.

que hay valores constitucionales, como el debido proceso de ley, que debemos resguardar, aún ante hechos alegados que nos repulsen.

Por los fundamentos que anteceden, procede la confirmación del dictamen recurrido.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

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