

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

SONIA IVETTE FERRER
MELÉNDEZ

Recurrente

v.

DEPARTAMENTO DE
SALUD

Recurrido

KLRA202200572

*Revisión
Administrativa*
procedente del
Departamento de
Salud

Sobre:
Ley 90-2020, Acoso
Laboral

Panel integrado por su presidente el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda Del Toro y la Jueza Díaz Rivera

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 16 de diciembre de 2022.

La señora Sonia Ivette Ferrer Meléndez [en adelante, "señora Ferrer Meléndez" o "recurrente"], nos solicita que revisemos la Notificación Final: Investigación de Querrela de Acoso Laboral emitida por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Departamento de Salud, el 12 de julio de 2022, recibida el 14 de julio de 2022. En esta, la Secretaría Auxiliar determinó que la recurrente incurrió en acoso laboral, por lo que sería suspendida de empleo y sueldo. Mas, como medida cautelar, la reubicó en otra área laboral.

Por los fundamentos que exponemos, desestimamos el recurso por falta de jurisdicción por no tratarse de una determinación final sujeta a la revisión de este foro.

I.

La señora Sonia I. Ferrer Meléndez presentó una querrela sobre Acoso laboral contra el señor Javier Torres Urbina. A su vez, el señor Torres Urbina, Ana Mendoza y Dianne Ayuso presentaron unas querellas contra la señora Ferrer Meléndez por

igual concepto. Culminado el proceso de investigación, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales emitió un documento denominado "Notificación Final: Investigación querrela de acoso laboral".

Referida carta expresó lo siguiente:

El 10 de marzo de 2022, la Lcda. N. Alana Montilla Ortiz comenzó un proceso de investigación de varias querellas sobre Acoso Laboral, una presentada por usted contra el Sr. Javier Torres Urbina y tres adicionales presentadas por el Sr. Torres Urbina, la Sra. Ana Mendoza y la Sra. Dianne Ayuso contra usted. Por tratarse de los mismos hechos y sujetos, y por economía procesal, las querellas fueron consolidadas.

Culminado el proceso de investigación la Lcda. Montilla realizó un informe que incluye, entre otras cosas, determinaciones, hallazgos y recomendaciones. Con relación a las alegaciones presentadas por usted contra el Sr. Javier Torres Urbina, se determinó que las mismas no constituyen acoso laboral. Con relación a las alegaciones presentadas por la Sra. Ana Mendoza y la Sra. Ayuso Torres contra usted se determinó que las mismas no constituyen acoso laboral. En cambio, con relación a las alegaciones presentadas por el Sr. Javier Torres Urbina contra usted determinó que usted sí incurrió en acciones constitutivas de acoso laboral.

[...]

El ambiente laboral en la División de Agua Potable se ha tornado se ha tornado uno tenso y hostil e incómodo para todas las partes. Es necesario tomar las medidas necesarias para que todos nuestros empleados pueden trabajar en un ambiente adecuado, donde se sientan cómodos y permee el respeto mutuo.

Tomando en consideración la totalidad de las circunstancias, la Lcda. Montilla determinó que sus actuaciones constituyen acoso laboral, pues ha creado un ambiente hostil, no solo para su supervisor, sino para el resto de los empleados. Conforme surge de su expediente personal, a usted le fueron impuestas dos medidas disciplinarias. Conforme las disposiciones del Reglamento, corresponde la aplicación de una sanción disciplinaria por incurrir en actos constitutivos de acoso laboral. Se estará solicitando la imposición de una suspensión de empleo y sueldo.

De otra parte, se le notifica que, como medida cautelar, usted será reubicada en la oficina de Salud Ambiental Nivel Central a partir del lunes,

18 de julio de 2022. Deberá reportarse con la Sra. Mayra Toro Tirado Secretaría Auxiliar, quien le impartirá instrucciones.

De no estar de acuerdo con la determinación usted tendrá un plazo de veinte (20) días para solicitar una reconsideración. De recibir una respuesta no satisfactoria o no recibir respuesta, usted podrá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la solución de Conflictos de la Rama Judicial y posteriormente al Tribunal de Primera Instancia.

En desacuerdo con la decisión, el 3 de agosto de 2022 la señora Ferrer Meléndez solicitó reconsideración a la Secretaria Auxiliar del Departamento de Salud. Al no recibir respuesta, el 11 de octubre de 2022 acudió a este foro revisor. En su recurso arguyó que incidió el Departamento de Salud de varias maneras:

Primero: Al violentar el derecho a una notificación oportuna de las querellas o cargos o reclamos en contra de la recurrente señora Ferrer y de notificar el derecho de apelar y recurrir en revisión y el término para ello, en violación a las garantías mínimos del debido proceso de ley.

Segundo: Al no realizar determinaciones de hechos y conclusiones de derecho en la resolución de fecha 12 de julio de 2022, notificada el 14 de julio de 2022.

Tercero: Al no fundamentar la decisión en la prueba contenida en el expediente y no exponer los fundamentos de la misma en violación de las mínimas garantías del debido proceso de ley.

Cuarto: Al ordenar un traslado o reubicación contra expresa prohibición en la ley.

Quinto: Al desconocer el derecho propietario de la señora Ferrer, en su cargo de carrera, cuyo principio esencial del mérito que debe cumplirse también para los traslados/reubicaciones.

Sexta: Al considerar que la señora Ferrer incurrió en acoso laboral sin que se configurara ninguna de las conductas prevista en la ley para ello.

Séptima: Al ordenar la suspensión de empleo y sueldo, sin el cumplimiento del debido proceso de ley, establecido en el reglamento interno de conducta y medidas disciplinarias.

Octavo: Al no realizar una vista como garantía para proteger su derecho propietario que ostenta la empleada pública sobre su plaza, en este caso, no ser trasladada/reubicada y suspendida de empleo y sueldo con la oportunidad de ser escuchada.

El Departamento de Salud [recurrido] presentó su posición al recurso mediante *Escrito en cumplimiento de resolución y solicitud de desestimación*.

En su escrito, el Departamento de Salud planteó que el Secretario de Salud no ha emitido una determinación respecto a la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de la recurrente, por lo que no existe una determinación final revisable en esta etapa. Adujo que la única medida que se tomó contra la peticionaria fue una cautelar que consistió en reubicarla en otra área de trabajo, a tenor con el Artículo VII del *Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias* del Departamento de Salud. Agregó que la peticionaria es empleada afiliada a la Unión General de Trabajadores (UGT). Como tal, rige el Convenio Colectivo, el que establece que toda diferencia, queja y querrela que surja en la aplicación y administración del Convenio, incluyendo cualquier acción disciplinaria impuesta a un empleado, debe ser presentada ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP). Aseveró que cualquier controversia relacionada a medidas disciplinarias tenía que ser sometida al proceso de quejas y agravios y arbitraje que establece el Convenio. Conforme lo anterior, reiteró que, en esta etapa, carecemos de jurisdicción para dilucidar en primera instancia si la medida cautelar impuesta en la comunicación del 12 de julio de 2022 violentó las disposiciones del Convenio Colectivo. En la nota al calce en la nota al calce número 5 de su recurso, el Departamento de Salud indicó como sigue:

La comunicación incorrectamente advirtió a la recurrente que, de no estar de acuerdo con la determinación usted tendrá un plazo de veinte días para solicitar una reconsideración. De recibir una respuesta no satisfactoria o no recibir respuesta, usted podrá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la solución de Conflictos de la Rama Judicial y posteriormente al Tribunal de Primera Instancia. Sin embargo, ese defecto en las advertencias no afecta en

modo alguno nuestra conclusión a saber que, la comunicación que la recurrente pretende revisar no constituye una decisión final en cuanto a la sanción y la decisión de reubicarla solamente es revisable ante la CASP.

La recurrente Ferrer Meléndez reaccionó con una *Moción en oposición a solicitud de desestimación*. Adujo que la reubicación no se trató de una medida cautelar, sino de un traslado. En tales circunstancias se le debió notificar de su derecho a apelar ante la Comisión Apelativa de Servicio Público [CASP], según dispone el Reglamento 8992, sección 6.4, subsección 3, núm. 1. d., incisos 6 y 7, lo que constituye una violación al debido proceso de ley y la coloca en un estado de indefensión. Mencionó que el Departamento de Salud adoptó una decisión final que violentó su debido proceso de ley porque no hubo una notificación adecuada, privándole de su derecho a apelar. Agregó que la Ley 90-2020, Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico es una ley especial que debe ser adoptada con sujeción a lo consignado en la Ley 38-2017, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme. De ahí que la reclamación esté sujeta al procedimiento de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Evaluadas ambas comparecencias disponemos.

II.

A.

Es norma reiterada que los tribunales debemos ser celosos guardianes de nuestra jurisdicción, por lo cual los asuntos relacionados con ésta son privilegiados y deben atenderse con prioridad. Torres Alvarado v. Madera Atilas, 202 DPR 495 (2019); Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., 200 DPR 254 (2018). Al cuestionarse la jurisdicción de un tribunal por alguna de las partes o, incluso, cuando no haya sido planteado por éstas, dicho

foro examinará y evaluará con rigurosidad el asunto jurisdiccional como parte de su deber ministerial, pues éste incide directamente sobre el poder mismo para adjudicar una controversia. Torres Alvarado v. Madera Atilés, supra; Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., supra; Yumac Home v. Empresas Massó, 194 DPR 96, 103 (2015). De ese modo, si el tribunal no tiene jurisdicción, solo resta declararlo así y desestimar la reclamación sin entrar en los méritos de la controversia. Torres Alvarado v. Madera Atilés, supra; Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., supra.

B.

Nuestra función como foro apelativo está limitada por la Ley 201-2003 conocida como Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que dispone en el Art. 4.006 (c) que el Tribunal de Apelaciones tendrá competencia, “[m]ediante recurso de revisión judicial, que se acogerá como cuestión de derecho, de las decisiones, órdenes y resoluciones **finales de organismos o agencias administrativas.**” (Énfasis nuestro). 24 LPRA sec. 24y.

Cónsono a ello, la Regla 56 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, establece lo siguiente:

Esta parte gobernará el trámite de las revisiones de todos los recursos instados ante el Tribunal de Apelaciones para la revisión de las decisiones, reglamentos, **órdenes, resoluciones y providencias finales** dictadas por organismos o agencias administrativas o por sus funcionarios(as), ya sea en su función adjudicativa o cuasi legislativa, conforme lo dispuesto en ley. (énfasis nuestro)

La Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, según enmendada, 3 LPRA secs. 9601 *et. seq.* [en adelante, “LPAU”], rige los procedimientos reglamentarios y adjudicativos realizados por las agencias administrativas. Pérez López v. Depto. Corrección, 208

DPR ____ (2022), 2022 TSPR 10. En particular, la sección 4.2 de LPAU dispone como sigue:

Una parte adversamente afectada por una orden o **resolución final** de una agencia y que haya agotado todos los remedios provistos por la agencia o por el organismo administrativo apelativo correspondiente podrá presentar una solicitud de revisión ante el Tribunal de Apelaciones, dentro de un término de treinta (30) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la notificación de la orden o resolución final de la agencia o a partir de la fecha aplicable de las dispuestas en la Sección 3.15 de esta Ley, cuando el término para solicitar la revisión judicial haya sido interrumpido mediante la presentación oportuna de una moción de reconsideración.

Una orden o resolución interlocutoria de una agencia, incluyendo aquellas que se emitan en procesos que se desarrollen por etapas, no serán revisables directamente. [...]

3 LPRA sec. 9672

En vista de lo aquí pautado, para que una orden o resolución administrativa sea judicialmente revisable, al momento de presentar el recurso deben estar presentes los elementos siguientes: (1) que la resolución que se pretenda revisar sea final y no interlocutoria; y (2) que la parte adversamente afectada por la orden haya agotado los remedios provistos por la agencia. Pérez López v. Depto. Corrección, supra; Depto. Educ. v. Sindicato Puertorriqueño, 168 DPR 527, 543 (2006).

Se ha interpretado a su vez que la "orden o resolución final", dispone del caso ante la agencia y tiene efectos adjudicativos y dispositivos sobre las partes. Pérez López v. Depto. Corrección, supra. También se ha reiterado que una orden o resolución final es aquella que culmina el procedimiento administrativo, les pone fin, sin dejar pendiente una para ser decidida en el futuro. Comisionado Seguros v. Universal, 167 DPR 21 (2006).

En armonía a lo anterior, la Sección 3.14 dispone lo siguiente en cuanto a las Órdenes o Resoluciones Finales:

Una orden o resolución final deberá ser emitida por escrito dentro de noventa (90) días después de **concluida la vista** o después de la presentación de las propuestas determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, a menos que este término sea renunciado o ampliado con el consentimiento escrito de todas las partes o por causa justificada.

La orden o resolución deberá incluir y exponer separadamente determinaciones de hecho si éstas no se han renunciado, conclusiones de derecho, que fundamentan la adjudicación, **la disponibilidad del recurso de reconsideración o revisión según sea el caso**. La orden o resolución deberá ser firmada por el **jefe de la agencia o cualquier otro funcionario autorizado por ley**.

La orden o resolución advertirá el derecho de solicitar la reconsideración ante la agencia o de instar el recurso de revisión como cuestión de derecho en el Tribunal de Apelaciones, así como las partes que deberán ser notificadas del recurso de revisión, con expresión de los términos correspondientes. Cumplido este requisito comenzarán a correr dichos términos.

[...]

3 LPRA sec. 9654.

De manera que, para que la decisión tenga carácter de finalidad debe incluir determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y **una advertencia sobre el derecho a solicitar reconsideración o revisión judicial**. Crespo Claudio v. O.E.G., 173 DPR 804, 813 (2008); véase, sección 3.14 de la LPAU, *supra*. En este punto, la actuación administrativa debe consignar los derechos y las obligaciones de las partes. Pérez López v. Depto. Corrección, *supra*.

C.

En su concepción abarcadora y su vertiente procesal, el debido proceso de ley se refiere al "derecho de toda persona a tener un proceso justo y con todas las garantías que ofrece la ley, tanto en el ámbito judicial como en el administrativo". Aut. Puertos v. HEO, 186 DPR 417, 428 (2012). Dado que las agencias administrativas ejercen una función adjudicativa, al interferir no solo con los intereses de libertad, sino también con la propiedad de los individuos, las garantías de un debido proceso

de ley han sido extendidas a dichas agencias. PVH Motor. v. ASG, 2022 TSPR 42; 209 DPR ____ (2022); Báez Díaz v. ELA, 179 DPR 605, 623 (2010).

La dimensión procesal del debido proceso de ley en el contexto adjudicativo exige como mínimo: (1) la notificación adecuada del proceso; (2) el proceso ante un juez imparcial; (3) la oportunidad de ser oído; (4) el derecho a conainterrogar a los testigos y examinar la evidencia presentada en su contra; (5) el tener asistencia de un abogado, y (6) que la decisión se base en el expediente. PVH Motor. v. ASG, *supra*; Vázquez González v. Mun. San Juan, 178 DPR 636, 643 (2010); Garriga Villanueva v. Mun. San Juan, 176 DPR 182, 197 (2009). Estas salvaguardas constitucionales se encuentran, de igual forma, reconocidas en la Sección 3.1 de la Ley Núm. 38-2017, 3 LPRA sec. 9641. PVH Motor. v. ASG, *supra*.

Para que todo procedimiento cumpla con el debido proceso de ley en su dimensión procesal, se requiere una notificación adecuada del proceso. Por lo tanto, constituye un requisito indefectible la adecuada notificación de las determinaciones de una agencia. Picorelli López v. Depto. de Hacienda, 179 DPR 720, 736 (2010). La notificación adecuada brinda a las partes la oportunidad de advenir en conocimiento real de la decisión tomada, a la vez que otorga a las personas cuyos derechos pudieran verse transgredidos una mayor oportunidad de determinar si ejercen o no los remedios disponibles por ley. Picorelli López v. Depto. de Hacienda, *supra*, pág. 737. Ello es así pues la falta de una notificación adecuada y a tiempo de cualquier resolución, orden o sentencia, podría afectar el derecho de una parte a cuestionar la resolución, orden o sentencia dictada, enervando así las garantías del debido proceso de ley. Caro v.

Cardona, 158 DPR 592, 599 (2003); Falcón Padilla v Maldonado Quirós, 138 DPR 983 (1995). (Énfasis nuestro). Así pues, una notificación defectuosa priva de jurisdicción al foro revisor para entender el asunto. PVH Motor. v. ASG, *supra*; PR Eco Park, Inc. et al. v. Mun. de Yauco, 202 DPR 525, 538 (2019). En protección de este derecho, el Tribunal Supremo explicó que "no se le pueden oponer los términos jurisdiccionales para recurrir de una determinación administrativa a una parte que no ha sido notificada de dicha determinación conforme a derecho". Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property, 173 DPR 998, 1015 (2008).

D.

La Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, en el Artículo 5 impone la obligación a todo patrono de adoptar e implementar las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigar todas las alegaciones sobre el particular e imponer las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan. 29 LPRA sec. 3115.

Así pues, el Artículo 10 dispone en lo pertinente que:

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá **comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono**, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó

dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.
29 LPRC sec. 3120.

A tenor con las disposiciones de la Ley 90-2020 y otras legislaciones, el Departamento de Salud adoptó el *Protocolo para la prevención y atención de querrelas sobre acoso laboral en el Departamento de Salud*. Ello con el propósito de informar a sus empleados lo que es el acoso laboral y sus consecuencias. El inciso XII del Protocolo indica que “[e]l proceso disciplinario se hará conforme a las disposiciones establecidas en el **Reglamento Interno de conducta y Medidas Disciplinarias del Departamento de Salud**, garantizando a todo empleado el debido procedimiento de ley establecido en la Ley Núm. 8-2017, según enmendada.”

El aludido *Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias* del Departamento de Salud, 2014, es el que rige el procedimiento que se llevará a cabo para la aplicación de medidas disciplinarias y otras acciones.

En lo aquí pertinente el Artículo IV del Reglamento contiene las siguientes definiciones:

11. Carta de Intención o Formulación por Escrito al Empleado-Comunicación suscrita por la Autoridad Nominadora notificándole la formulación de cargos al empleado. **La medida no será implantada hasta tanto se agoten los remedios administrativos de la Vista Administrativa Informal, cuando ésta aplique, o luego de transcurrido el término para solicitar dicha vista, en caso de que no se le haya notificado en la intención la fecha de la misma.** En ambos casos la Autoridad Nominadora notificará su determinación final mediante comunicación escrita.

24. Medida Disciplinaria- Sanción impuesta por el Secretario (a) de Salud a un empleado de la Agencia, la cual forma parte de su expediente, Se consideran medidas disciplinarias las siguientes: Amonestación Formal, Suspensión de Empleo y Sueldo, Separación y Destitución.

El Artículo VIII estatuye las *Normas Para la Aplicación de Medidas Disciplinarias*. En específico, el inciso C señala que la carta de notificación de intención debe contener lo siguiente:

1. Relación de hechos o detalle de la conducta impropia o inadecuada que se le imputa. Se notificará al empleado cuál es la conducta específica que infringe las normas establecidas en este Reglamento.
2. Se informará las implicaciones o consecuencias que ha ocasionado su conducta. Se señalará cómo su conducta ha afectado o puede afectar el servicio, las relaciones con sus compañeros o el ambiente laboral.
3. **Se le notificará la fecha, hora y lugar de la Vista Administrativa Informal.** Se coordinará con el Oficial Examinador a quien le sea referida la atención de la vista y este deberá proporcionar la información correspondiente.
4. Se le apercibirá de su derecho de comparecer personalmente, con abogado o representante de la Unión o mediante escrito. La comparecencia mediante escrito deberá hacerse en o antes de la fecha de la vista.
5. [...]

Esta notificación de intención de medidas disciplinarias se enviará a la Oficina de Recursos Humanos, de las regiones u hospitales, para que diligencien la entrega personal al empleado, si este se encuentra laborando en el Departamento

El inciso D establece, en síntesis, que una vez celebrada la vista, el Oficial Examinador evaluará y analizará toda la documentación que obre en el expediente del caso y emitirá un informe. Dicho informe contendrá determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y su recomendación a la Autoridad Nominadora.

La Autoridad Nominadora tiene discreción para adoptar o no las recomendaciones contenidas en el informe preparado por el Oficial Examinador. Al tomar una determinación final, la Autoridad

Nominadora enviará una Notificación de Medida Disciplinaria al empleado.

Dicha notificación deberá contener lo siguiente:

1. Relación breve de los hechos dieron lugar a la imposición de la medida disciplinaria por violación a las normas establecidas.
2. La falta cometida por el empleado contenida en este Reglamento.
3. Medida disciplinaria que ha de ser impuesta.
4. Se apercibirá de su derecho de apelar la determinación ante la **Comisión Apelativa del Servicio Público y el término dispuesto en ley para ello.** (Énfasis nuestro).

En cuanto a las medidas cautelares, el Artículo IV las define como sigue:

22. Medidas Cautelares- Son aquellas medidas o remedios que tome un supervisor para garantizar la salud, vida, seguridad, propiedad o moral de un área de trabajo. Entre estas medidas se encuentra la custodia de documentos, el aislar a un empleado del área de trabajo o llamar a la Policía de Puerto Rico. Se deberá notificar de forma inmediata a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y la Oficina de Asesores Legales.

El Artículo VII del *Reglamento Interno de Conducta*, establece, entre otros asuntos, que el director tomará las medidas cautelares que estime necesarias para que no se afecte el área de trabajo.

Tomando como norte el marco legal antes expuesto disponemos.

III.

El Departamento de Salud nos solicita la desestimación de la acción por falta de jurisdicción porque la agencia no ha emitido una determinación final respecto a la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de la recurrente. A su vez informó que la decisión de reubicarla fue una medida cautelar solamente es revisable ante la CASP.

Evaluamos como cuestión de umbral si poseemos jurisdicción para atender el recurso.

La determinación cuya revisión se nos solicita, se trata de una carta intitulada *Notificación Final de la Investigación de Querrela de Acoso Laboral emitida por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Departamento de Salud*. En esta misiva, la Secretaría Auxiliar del Departamento de Salud le informó a la recurrente que, de acuerdo con el informe de investigación realizado por la Lcda. Montilla Ortiz, incurrió en acoso laboral. Se le indicó que se le estaría solicitando la imposición de una suspensión de empleo y sueldo como sanción disciplinaria. A su vez, se le notificó que, como medida cautelar, que la empleada sería reubicada en la oficina de Salud Ambiental Nivel Central.

Como vemos, en la carta se le informó a la recurrente las implicaciones de la conducta de acoso laboral, lo que conllevaría la suspensión de empleo y sueldo y la medida cautelar de reubicación. Esta carta es el resultado de una investigación preliminar del área legal no sujeta a nuestra revisión.

Ello es así pues la medida no puede ser impuesta hasta tanto se agoten los remedios administrativos de la Vista Administrativa Informal.¹ Este trámite armoniza con la normativa que requiere, como paso previo a una resolución final, la celebración de una vista. Este evento no ha ocurrido según lo indica la recurrente, quien alega que no ha tenido la oportunidad de confrontarse con la prueba. Por tanto, la carta no se considera una determinación final de la agencia que podamos revisar.

¹ Véase Artículo IV, (11) del *Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias* del Departamento de Salud, 2014.

Abona a lo anterior, el hecho de que una decisión final también requiere las debidas determinaciones de hechos y conclusiones de derecho y la decisión debe ser firmada por el jefe de la agencia o el funcionario designado para ello. La decisión debe poner fin al procedimiento. La carta que revisamos mencionaba la medida disciplinaria, pero no informaba el término que esta sería aplicada, por tanto, dejó ese asunto inconcluso. La decisión final debe advertir el derecho a solicitar el recurso de revisión ante este Tribunal de Apelaciones. Nada de esto ha ocurrido, lo que nos lleva a concluir que la decisión no es revisable en esta etapa de los procedimientos. Nuestra jurisdicción se circunscribe a determinaciones finales de las agencias administrativas.

Ambas partes coinciden en que el Departamento de Salud no explicó de forma adecuada cuál era el recurso aplicable en este caso. Como indicáramos, ello constituye un defecto que torna inoficiosa la notificación. Consecuentemente, los términos para su revisión no pueden comenzar a transcurrir.

IV.

Por los fundamentos que anteceden que se hacen formar parte de esta sentencia, desestimamos el recurso porque solo poseemos jurisdicción para revisar decisiones finales de las agencias.

Lo acordó y manda el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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