

Recurso de Certiorari 192 DPR 368¹

La parte peticionaria (entidad gubernamental), como parte de un proceso disciplinario contra la parte recurrida (empleado-hombre), emitió una Resolución (dictamen) confirmando la determinación de uno de sus directivos de despedir al recurrido por incurrir en un acto de hostigamiento sexual, en su modalidad de ambiente hostil, contra una empleada supervisada por este durante horas laborables.

Inconforme con el dictamen, el recurrido acudió al Tribunal de Apelaciones mediante un Recurso de Revisión Administrativa y arguyó que la peticionaria abusó de su discreción al confirmar la determinación del directivo que recomendó su despido, por entender que el referido incidente era uno aislado y no se podía catalogar como hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil. El foro apelativo revocó la determinación de la peticionaria y ordenó que se reinstalara al recurrido en su puesto, así como el pago de salarios y otros beneficios dejados de percibir.

Como resultado de dicha determinación, la peticionaria promovió un recurso de *certiorari* ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico, mediante el cual solicitó que se revisara la sentencia del Tribunal de Apelaciones.

Al interpretar la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como la Ley sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo, el órgano judicial concluyó que el estatuto no le impone al patrono la obligación de probar un caso *prima facie* de hostigamiento sexual a su empleado para despedirlo por violentar las normas de hostigamiento sexual de la empresa.

El estatuto sí exige que todo patrono realice actos afirmativos para desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el trabajo, además de promover de forma activa una política de prevención. Para ello, el patrono optará por acogerse a las guías mínimas que se enumeran en la ley o será más riguroso y proactivo al adoptar medidas que censuren efectivamente esta clase de conducta, observando que las normas y sanciones adoptadas sean razonables. La determinación del Tribunal Supremo va a la par con la política pública del Estado de prohibir el hostigamiento sexual en el trabajo, ampliando los mecanismos que tienen los patronos para combatir y evitar esta práctica en el ámbito laboral.

¹ Nota: Este documento es la síntesis de la Opinión emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el **Recurso de Certiorari 192 DPR 368, 2015 TSPR 19**.