

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

CARLOS E. ÁLVAREZ
AROCHO
Recurrido

Vs.

MUNICIPIO DE SAN
JUAN
Recurrente

KLRA202300421

*REVISIÓN
ADMINISTRATIVA*
procedente de la
Comisión Apelativa
de Servicios Público

Querella Núm.
2017-05-1216

SOBRE:
Retención

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Romero García y la Jueza Martínez Cordero.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de septiembre de 2023.

El 14 de agosto de 2023, el Municipio de San Juan (MSJ o recurrente) compareció ante nos mediante una *Revisión Administrativa* y solicitó la revocación de una *Resolución* dictada y notificada el 17 de julio de 2023 por la Comisión Apelativa de Servicio Público (CASP). Mediante el aludido dictamen, la CASP revirtió la destitución del Sr. Carlos Álvarez Arocho (señor Álvarez o recurrido) del puesto que este ocupaba en el MSJ.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, **confirmamos** el dictamen recurrido.

I.

Conforme surge del expediente ante nuestra consideración, el señor Álvarez ocupaba el puesto de Auxiliar de Mecánica Automotriz en el servicio de carrera, adscrito al Departamento de la Vivienda del MSJ (Departamento). El 14 de junio de 2016, el recurrido y una compañera de trabajo se encontraban conversando en un pasillo de las instalaciones del Departamento. En ese instante, la Sra. Ivelisse Rodríguez Ortiz (señora Rodríguez), compañera de trabajo del recurrido, pidió permiso para pasar por el pasillo. Al pasarle por el

lado al señor Álvarez, este le dio una palmada en los glúteos e inmediatamente se fue a correr. La señora Rodríguez reaccionó y fue corriendo detrás del recurrido para cuestionarle su acción, pero no logró alcanzarle. Tras esto, se dirigió a su escritorio a llorar.

Así pues, la señora Rodríguez se quejó de la situación con el Sr. Orlando Franco Vargas (señor Franco), Director del Departamento. Ese mismo día que ocurrió el incidente, se llevó a cabo una reunión en la cual participaron varias personas entre estos, el señor Álvarez y la señora Rodríguez. En dicha reunión se discutieron los pormenores de la situación. El recurrido explicó que su intención fue hacerle una broma a la señora Rodríguez ya que le tenía confianza y reafirmó que no tenía malas intenciones ya que realizó el acto en presencia de varias personas. Por su parte, la señora Rodríguez indicó que solo quería que el recurrido le pidiera disculpas y que se comprometiera a que esta situación no se repitiera. Cabe resaltar que, según se desprende del expediente administrativo, la señora Rodríguez reiteró que no se querelló contra el señor Álvarez pues nunca interpretó el acto como uno de hostigamiento sexual.¹

Así las cosas, el señor Franco advirtió que el incidente sería referido a la Oficina de Recursos Humanos del MSJ para la evaluación correspondientes y las acciones a seguir. De igual modo, impartió instrucciones para que el recurrido evitara contacto con la señora Rodríguez. Posteriormente, el 17 de agosto de 2016, se le notificó al recurrido mediante una carta suscrita por la Directora de

¹ Véase el Expediente Administrativo, Exhibit Conjunto Núm. 5, inciso (10). Específicamente la señora Rodríguez expresó:

Reitero que no radique [sic] querrela contra el Sr. Álvarez, que interprete [sic] su acción como una conducta inapropiada, nunca antes había hecho nada similar y, (transcurriendo nueve (9) meses entre el incidente y la acción disciplinaria). Entiendo que la acción disciplinaria es excesiva ya que nunca interprete [sic] el acto como uno de hostigamiento sexual. Tampoco el Sr. Álvarez creó un ambiente de trabajo sexualmente ofensivo, fue un acto aislado que nunca se repitió.

la Oficina de Recursos Humanos, que se le estarían formulando cargos por el suceso acontecido con la señora Rodríguez con la intención de destituirlo del puesto que ocupaba.² En específico, la aludida misiva le imputaba al señor Álvarez las siguientes violaciones al *Reglamento de Conducta y Medidas disciplinarias del Municipio de San Juan*:

Norma de Conducta Prohibida número 1 (e)

"No cumplir con las órdenes ejecutivas o administrativas emitidas por el Alcalde o sus Representantes Autorizados (Autoridad Nominadora)".

Norma de Conducta Prohibida número 23 (b) y (e):

"(b) Contacto físico o sugestivo no deseado en cualquier parte del cuerpo, tales como: agarrar, buscar a tientas, besar, apretar, acariciar, rozar, tocar, dar palmadas, pellizcar, dar masaje o manosear, abrazar, impedir o bloquear el paso".

"(e) Ambiente de trabajo- Promover un ambiente de trabajo sexualmente ofensivo, amenazante o intimidante".³

Así, el 26 de agosto de 2016, se llevó a cabo una vista administrativa informal ante la Oficial Examinadora del MSJ. Concluida la vista, la Oficial Examinadora rindió un informe en el cual recomendó que suspendiera al señor Álvarez de empleo y sueldo por un término de diez (10) días laborables. Transcurrido un tiempo, el 18 de abril de 2017, mediante una carta firmada por el Secretario Municipal del MSJ, se le notificó al señor Álvarez que había sido destituido de su puesto por los eventos ocurridos el 14 de junio de 2016 por infringir las normas de conductas 1 (e), 23 (b) y 23 (e). En este comunicado, justifico no acoger la recomendación de la Oficial Examinadora bajo el siguiente fundamento:

Su conducta de hostigamiento sexual hacia la empleada Ivelisse. Rodríguez Ortiz, fue de tal severidad y afrenta que no podemos asumir el riesgo de que vuelva a suceder de mantenerlo a usted en su puesto. La sanción debe aplicarse con toda rigurosidad, no sea que se entienda o interprete como inmunidad y sirva de ejemplo para corromper a otros. El ambiente hostil,

² Véase el Apéndice del Recurso, pág. 40.

³ Íd., págs. 39-40.

intimidante y ofensivo en su área de empleo fue establecido y creado por usted y solo nos resta hacer cumplir nuestra política pública que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.⁴

En desacuerdo, 16 de mayo de 2017, el recurrido presentó una *Apelación* ante la CASP.⁵ Argumentó que, la prueba presentada en la vista informal no demostró que se constituyera hostigamiento sexual. Sostuvo que, a pesar de esta ser su primera violación de las normas del municipio, se le impuso la pena máxima de destitución, aun cuando las normas municipales establecen que la penalidad para ese tipo de conducta es la suspensión de empleo y sueldo por (10) días. Además, adujo que la vista administrativa se celebró treinta (30) días luego de la radicación de la querrela y que la señora Rodríguez no presentó una querrela contra el recurrente. Finalmente, esbozó que esta acción por parte del MSJ obedecía a discrimin político. Por ello, solicitó que se dejara sin efecto su destitución y del mismo modo, exigió una compensación por sufrimientos y angustias mentales por cien mil dólares (\$100,000.00), más el pago de costas, gastos y honorarios de abogado.

En respuesta, el MSJ presentó una *Contestación a Apelación* en la cual negó algunas de las alegaciones planteadas en la apelación y levantó ciertas defesas afirmativas.⁶ Ulteriormente, el 17 de mayo de 2023, la Oficial Examinadora de la CASP presentó su informe,⁷ luego de haberse celebrado una vista en su fondo el 12 de mayo de 2022. En este, se determinó que el recurrido incurrió en hostigamiento sexual en el empleo el cual interfirió de manera irrazonable en el desempeño del trabajo de la señora Rodríguez. Del mismo modo, concluyó que, en efecto, el señor Álvarez incurrió en las conductas prohibidas 1 (e) y 23 (a) y (e) del *Reglamento de*

⁴ Íd., pág. 44.

⁵ Íd., págs. 44-51.

⁶ Íd., págs. 52-56.

⁷ Íd., págs. 5-37.

Conducta y Medidas disciplinarias del Municipio de San Juan y que conforme a las aludidas normas, cada una de las referidas conductas conllevaba la suspensión de diez (10) días laborables. Por este motivo, la Oficial Examinadora de la CASP recomendó, dejar sin efecto la destitución del señor Álvarez, suspenderlo de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables, así como desestimar la causa de acción daños por discrimen político.

Consiguientemente, el 17 de julio de 2023, la CASP emitió una *Resolución*, en la cual acogió el informe de la Oficial Examinadora y declaró Ha Lugar la *Apelación*.⁸ Asimismo, determinó dejar sin efecto la destitución del recurrido, remover la carta de destitución de su expediente de personal y sustituirla por una suspensión de empleo y sueldo por treinta días (30) laborables. Igualmente, ordenó que se restituyera de empleo y se le pagar el salario y los beneficios dejados de devengar en el tiempo en cual estuvo destituido.

Insatisfecho, el MSJ compareció ante nos mediante el recurso de epígrafe y formuló el siguiente señalamiento de error:

Erró la CASP en su análisis, interpretación y aplicación de la jurisprudencia vigente, en el campo de hostigamiento sexual, lo que resultó en una determinación contraria a derecho.

Atendido el recurso, el 17 de agosto de 2023, emitimos una *Resolución* otorgándole a la parte recurrida hasta el 16 de septiembre de 2023 para presentar su alegato en oposición al recurso. Oportunamente, el señor Álvarez compareció con su *Oposición a Revisión Administrativa* en la cual negó que se cometiera el error formulado por el recurrente. Con el beneficio de la comparecencia de las partes y de la copia certificada del expediente administrativo, nos disponemos a resolver.

⁸ Íd., págs. 1-4.

II.**-A-**

La doctrina de revisión judicial nos encomienda “examinar si las decisiones de las agencias administrativas fueron hechas dentro de los poderes delegados y son compatibles con la política pública que las origina”. *Rolón Martínez v. Caldero López*, 201 DPR 26, 35 (2018). Al efectuar tal encomienda, debemos “otorgar amplia deferencia a las decisiones de las agencias administrativas”. *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde, LLC*, 202 DPR 117, 126 (2019).

La normativa jurisprudencial ha reiterado que existe en el derecho puertorriqueño una presunción de legalidad y corrección a favor de los procedimientos y decisiones realizadas por las agencias administrativas. *Rolón Martínez v. Supte. Caldero López*, supra, pág. 35. Lo anterior responde “a la experiencia y pericia que se presume tienen dichos organismos para atender y resolver los asuntos que le han sido delegados”. Íd.

Así, el estado de derecho vigente nos impone otorgarle deferencia a la agencia administrativa, siempre que la parte que la impugne no demuestre evidencia suficiente que rebata la presunción de legalidad y corrección. *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde, LLC*, supra, pág. 128. Por lo tanto, al realizar nuestra función revisora debemos enfocarnos en determinar si la agencia administrativa: (1) erró en aplicar la ley; (2) actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente; y (3) si lesionó derechos constitucionales fundamentales. *Torres Rivera v. Policía de PR*, 196 DPR 606, 627-628 (2016).

De este modo, si al realizar nuestra función revisora no nos encontramos ante alguna de las situaciones previamente mencionadas, tenemos el deber de validar la determinación realizada por la agencia administrativa. Íd. Ello, aun cuando exista

más de una interpretación posible en cuanto a los hechos. Íd., pág. 627. Ahora bien, es preciso recordar que las conclusiones de derecho, por el contrario, serán revisables en todos sus aspectos. Sección 4.5 de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo del Gobierno de Puerto Rico* (LPAUG), 3 LPRA sec. 9675.

-B-

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo* 29 LPRA sec. 155, *et. seq.* se aprobó con el fin de fortalecer la política pública del Estado sobre hostigamiento sexual. Como tal, se reconoció que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional de que la dignidad de ser humano es inviolable. *Casillas Carrasquillo v. ELA*, 209 DPR 240, 249 (2022).

Cónsono con ello, el Art. 3 de la referida legislación define el hostigamiento sexual en el empleo como “cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.” En tal sentido, nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido la existencia de dos modalidades de hostigamiento sexual. Por un lado, está el hostigamiento equivalente o *quid pro quo*, y por otro lado, existe la modalidad de hostigamiento por ambiente hostil. *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279, 308 (2021).

La modalidad del hostigamiento *quid pro quo* se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo. *In re Robles Sanabria*, 151 DPR 483, 501 (2000). Se requiere que el demandante pruebe la solicitud de favores sexuales o el sufrimiento de avances de igual tipo y que el sometimiento o rechazo a dichos avances ha sido la causa de una decisión adversa

en cuanto a una condición o al término de su empleo. Íd. Esta modalidad también se configura, si la víctima demuestra que las deficiencias señaladas en el desempeño de sus funciones y que motivaron su despido o renuncia son resultado directo del ambiente hostil causado por los avances de índole sexual. Íd.

Por su parte la modalidad de ambiente hostil envuelve conducta de naturaleza sexual por parte del hostigador que interfiere irrazonablemente con el desempeño del empleado en su trabajo o que es lo suficientemente severa y ofensiva como para crear un ambiente de trabajo íntimamente hostil y ofensivo. *Indulac v. Unión*, supra, pág. 308. Para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil se debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Al evaluar una reclamación bajo esta modalidad, el juzgador debe examinar si la conducta alegada fue lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente de trabajo abusivo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 472, (2007).

De igual forma, es preciso demostrar que la conducta desplegada hacia la alegada víctima por razón de su sexo crea una atmosfera hostil, intimidante u ofensiva, o que el ambiente laboral creado por las actuaciones hacia su persona interfiere irrazonablemente con el sano desempeño de su trabajo. En esta evaluación es necesario examinar la frecuencia e intensidad de los alegados actos de hostigamiento, el contexto en el cual ocurren y el período de tiempo durante el cual se prologan. Íd.

-C-

En cumplimiento con la política pública de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, tal y como lo exige la Ley Núm. 17-1988, *supra*, el Municipio Autónomo de San

Juan, por virtud de la Orden Ejecutiva Núm. 007 del 2001-2002, estableció el *Reglamento sobre Política Pública y Procedimiento de Querellas de Hostigamiento Sexual en el empleo en el Municipio de San Juan* (Reglamento). Este cuerpo reglamentario, instituyó como política pública del municipio, la prohibición firme del hostigamiento sexual en el empleo siendo esta una “conducta altamente censurable, ajena a los mejores intereses de todos los componentes del Municipio porque afecta la productividad, eficiencia, armonía y satisfacción en el ambiente de trabajo y la seguridad del personal”. Art. IV del Reglamento.

Así pues, el Reglamento dispone que las siguientes circunstancias constituyen hostigamiento sexual

- 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 afectada 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 con el desempeño del trabajo de esa persona.
 - d. Cuando esa conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo hacia un individuo.
- Art. VI (1) del Reglamento

Del mismo modo, en el Art. VI (2), el Reglamento recoge los actos no bienvenidos que podrían constituir hostigamiento sexual, los cuales se pueden manifestar de las siguientes formas.

- a. lenguaje obsceno de naturaleza sexual, como chistes de mal gusto, comentarios sugestivos o denigrantes, epítetos, piropos, insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual.
- b. gestos obscenos o lascivos, bromas pesadas, miradas insistentes u ofensivas, por ejemplo, a los genitales, los senos, etc.
- c. carteles, dibujos, caricaturas o fotografías obscenas u ofensivas.
- d. tocar, rozar, pellizcar, agarrar, apretar, besar, acariciar.
- e. invitaciones de mal gusto.
- f. intento de efectuar actos o relaciones sexuales.
- g. relaciones sexuales.

- h. exposición de genitales.
- i. tentativa de violación.
- j. Violación.

Asimismo, el Reglamento dispone lo concerniente al procedimiento para presentar, investigar y adjudicar querellas relacionadas a este tipo de conductas prohibidas. Así, en los casos en los cuales proceda la imposición de medidas disciplinarias, la Autoridad Nominadora o su representante le formulará cargos al funcionario dentro del término de diez (10) días de haberse rendido el informe final de la investigación de la querella. Esto se hará por escrito e incluirá una relación de hechos que sostenga la medida disciplinaria, la disposición de ley o reglamentaria que ha sido violada y el apercibimiento al funcionario de que puede solicitar una vista administrativa.

Ahora bien, el Art. XII del Reglamento dispone que:

De determinarse que hubo hostigamiento sexual en el empleo se sancionará a la persona querellada. Las medidas disciplinarias podrán incluir la suspensión de empleo y sueldo o la destitución, según se dispone en el **Reglamento de Conducta y Acciones Disciplinarias del Municipio de San Juan**. (Énfasis Suplido)

-D-

Se ha reiterado en varias ocasiones que, en nuestro ordenamiento jurídico, las medidas disciplinarias impuestas al personal del servicio público deben guardar proporción con la falta cometida. *Cruz Rivera v. Mun. de Guaynabo*, 205 DPR 606, 611 (2020) (Sentencia); *Torres Solano v. PRTC*, 127 DPR 499, 515 (1990). Conforme a dicho principio, el Tribunal Supremo ha resuelto que “la destitución de un empleado o empleada del servicio público es un castigo extremo, que solo procederá ante conducta y actuaciones de eminente gravedad”. *Rodrigo v. Tribunal Superior*, 101 DPR 151, 168 (1973). Recordemos que un empleado público de carrera posee un interés propietario en la retención de su empleo del cual no puede

ser privado sin que medie un debido proceso de ley. *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368, 384, (2015).

La derogada Ley Núm. 81-1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico,⁹ autorizaba a los municipios a establecer las medidas disciplinarias necesarias para salvaguardar el buen orden y la sana administración pública. A tono con ello, el Art. 11.012 del estatuto disponía lo siguiente:

Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas, la autoridad nominadora municipal impondrá la acción disciplinaria que corresponda. Entre otras medidas se podrán considerar la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo, y las destituciones.

En ese sentido, el Municipio de San Juan adoptó en su *Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias del Municipio de San Juan las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias*. Estas normas establecen que conductas de insubordinación estarán sujetas a medidas disciplinarias. Las conductas en cuestión están recogidas en el inciso (1) de la siguiente manera:

- a. Realizar el trabajo en forma negligente o descuidada, conforme a los deberes y responsabilidades del funcionario. Empleado.
- b. Atender al público en forma descortés o negligente.
- c. Hacer uso inadecuado del tiempo laborable.
- d. No presentar los informes requeridos por ley, ordenanza o reglamento.
- e. **No cumplir con las órdenes ejecutivas o administrativas emitidas por el Alcalde o SUS Representantes Autorizados (Autoridad Nominadora).**
- f. Negarse a comparecer a una citación para vista de un procedimiento administrativo o para una investigación.
- g. Negarse, sin mediar justa causa, a trabajar fuera del horario regular de trabajo cuando se requiera por necesidad del servicio.
- h. Negarse, sin mediar justa causa, a realizar un trabajo. (Énfasis suplido)

De igual manera, en cuanto al renglón de hostigamiento sexual en el área del trabajo, el inciso (23) de estas normas,

⁹ Esta Ley fue derogada y sustituida por la Ley 107-2020, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico, sin embargo, será citada y aplicada en el caso de autos, ya que era la ley vigente al momento en que surgieron los hechos en controversia.

enumeran una serie de conductas prohibidas que constituyen hostigamiento sexual:

a. Favores sexuales- solicitar u ofrecer explícita o implícita favores sexuales.

b. **Contacto físico o sugestivo no deseado en cualquier parte del cuerpo, tales como: agarrar, buscar a tientas, besar, apretar, acariciar, rozar, tocar, dar palmadas, pellizcar, dar masaje o manosear, abrazar, impedir o bloquear el paso.**

c. Verbal - Hacer comentarios sobre atributos físicos o utilizar epítetos, chistes o preguntas de índole sexual, difundir rumores, insinuaciones o hacer comentarios acerca de la vida social o sexual de alguna persona.

e. Visual - Realizar actos no verbales, tales como gestos sexuales sugestivos, mostrar objetos, fotos, dibujos o afiches sexualmente explícitos, miradas lascivas, cartas, regalos o material de naturaleza sexual, utilizar los medios electrónicos para difundir mensajes obscenos u ofensivos.

e. **Ambiente de trabajo - Promover un ambiente de trabajo sexualmente ofensivo, amenazante o intimidante.**

f. Represalias - Tomar acción contra algún empleado que presente una querrela de hostigamiento sexual, participe de alguna investigación relacionada, o que se oponga a acciones discriminatorias relacionadas. (Énfasis suplido)

Tanto las conductas prohibidas enumeradas en el inciso (1) como en el inciso (23) están sujetas a las siguientes medidas disciplinarias: cuando se comente por primera vez, **aplica una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días laborables.**

Ahora bien, cuando se comete por una segunda ocasión, entonces la medida disciplinaria a aplicarse es la destitución. Sin embargo, si la conducta o acto de naturaleza sexual envuelve “contacto físico en la que medie el uso de la fuerza o amenaza de fuerza, tales como: violación, tentativa de violación, asalto o asecho sexual”, entonces, se podrá destituir a la persona responsable aun siendo esta su primera falta. Esto último, lo establece el inciso (24) de las *Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias*.

III.

En el presente caso, el MSJ nos solicita la revocación de la determinación dictada y notificada por la CASP el 17 de julio de 2023, la cual revirtió la destitución del puesto de carrera que ocupaba el señor Álvarez. En su único señalamiento de error, el recurrente sostiene que este proceder por parte de la agencia es contrario a derecho puesto que no realizó un análisis correcto de la jurisprudencia vigente. En específico, plantea que en el caso de epígrafe no se siguieron los lineamientos esbozados en *Rosa Maisonet v. ASEM*, supra. No le asiste la razón. *Veamos*.

Previo a atender la controversia que está ante nuestra consideración, es menester nuestro recordar que la presunción de legalidad y corrección de las decisiones de las agencias administrativas prevalece siempre que la parte que la impugne no demuestre evidencia suficiente que la rebata. En vista de lo anterior, la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó de manera arbitraria, ilegal, irrazonable, o fuera del marco de los poderes que se le delegaron. De no existir alguna de las situaciones previamente contempladas, estamos obligados a validar la determinación del foro administrativo aun cuando exista más de una interpretación posible en cuanto a los hechos.

En su recurso, el MSJ alega que en *Rosa Maisonet v. ASEM*, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió una controversia como del caso de marras. En dicho caso, el señor Rosa Maisonet le dio una “nalgada sonada en cadera” a la señora Cruz. Ambos trabajan en Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM). Este contacto físico no deseado ocurrió en presencia de varias personas y ocasionó que la señora Cruz comenzara a llorar y tuviera que abandonar su área de trabajo. Posteriormente, la señora Cruz se querelló formalmente contra el señor Rosa Maisonet por

hostigamiento sexual en el empleo lo cual ocasionó que se abriera una investigación.

Culminada la investigación, se llevó a cabo una vista informal y como resultado de esta, la Oficina de Recursos Humanos de ASEM emitió una Resolución en la cual concluyó que el señor Rosa Maisonet incurrió en hostigamiento sexual. De este modo, **“amparándose en las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la ASEM, que establecen como sanción el despido de un empleado cuando incurre en un acto constitutivo de hostigamiento sexual, la Oficina de Recursos Humanos recomendó el despido del señor Rosa Maisonet”**. *Rosa Maisonet v. ASEM*, supra, pág. 376. (Énfasis suplido) Es preciso aclarar que “[s]egún estas Normas de Conducta, ese tipo de actuación conlleva **por una primera infracción una sanción mínima de treinta (30) días de suspensión o la destitución como sanción máxima**. Íd. 386. (Énfasis suplido)

En vista de lo anterior, nuestro más Alto Foro validó la sanción impuesta por ASEM y concluyó lo siguiente:

[H]oy resolvemos que la Ley Núm. 17, *supra*, no le exige a un patrono probar un caso *prima facie* de hostigamiento sexual a su empleado para poder despedirlo como sanción por incumplir con las normas de hostigamiento sexual de su empresa.³⁴ Lo que sí exige esta ley a todo patrono es el deber de realizar actos afirmativos para desalentar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y promover activamente una política de prevención. En este ejercicio, la Ley Núm. 17, *supra*, no impide que un patrono opte por circunscribirse a las guías mínimas enumeradas en la ley o **que elija ser más riguroso y proactivo en la adopción de medidas para combatir efectivamente el hostigamiento sexual en su taller de trabajo. Ello, siempre y cuando las normas y las sanciones correspondientes contenidas en dichos Reglamentos sean razonables**. Íd., 393 (Énfasis en el original).

Ciertamente, tanto el caso de *Rosa Maisonet* como el caso de autos tienen varios elementos en común. Ambos tratan sobre hombres que le propiciaron una nalgada a compañeras de trabajo. En ambos casos, este contacto físico no deseado fue perpetrado en

presencia de terceros y las personas afectadas terminaron llorando por esta acción. Sin embargo, pese a estas similitudes, existen diferencias sustanciales que son necesarias resaltar. Contrario al caso de *Rosa Maisonet*, en la presente controversia, la señora Rodríguez no se querelló contra el señor Álvarez. Pese a esto, la Oficinal de Recursos Humanos del MSJ, procedió a realizar una investigación y le formuló cargos al recurrido para destituirlo. Los tres cargos que se le formularon al señor Álvarez establecían que la **medida disciplinaria a aplicarse si se trataba de una primera falta era la suspensión de empleo y sueldo por (10) diez días laborables**.¹⁰ Según se desprende del expediente, el señor Álvarez trabajó para el MSJ por 39 años, sin haber tenido una sola reclamación o falta en su expediente, por lo cual, las violaciones a las normas de conducta que se le estaban imputando constituían en una primera falta.¹¹ En tal sentido, la medida disciplinaria que correspondía aplicar era la suspensión de empleo y sueldo y no la destitución de su cargo.

Se ha establecido en un sinnúmero de ocasiones que los empleados de carrera en el servicio público tienen un derecho propietario de su puesto y no se le puede despojar de este, sin un debido proceso de ley. *Vázquez González v. Mun. de San Juan*, 178 DPR 636, 643 (2010). Si bien, en Puerto Rico existe una política pública para desalentar el hostigamiento sexual en el empleo, le corresponde a cada patrono diseñar el método para combatir efectivamente el hostigamiento sexual en su taller de trabajo. Esto es precisamente lo que se resolvió en el caso de *Rosa Maisonet v. ASEM*, supra. En el precitado caso, la reglamentación interna de ASEM establecía claramente que se podía destituir a un empleado que se hallara incurso en hostigamiento sexual, aun siendo esta su

¹⁰ Véase el Apéndice del Recurso, pág. 62.

¹¹ Íd., pág. 33.

primera falta. Tal no es el caso en la reglamentación de personal del MSJ.

El *Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias del Municipio de San Juan* creó las *Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias* con el fin de que las medidas disciplinarias se aplicaran de manera uniforme, objetiva y sin perjuicio.¹² En cuanto a conductas que constituyen hostigamiento sexual, las referidas normas especifican el tipo de comportamiento que lo constituyen, así como la medida disciplinaria a aplicarse. Únicamente se contempla la destitución de un empleado por primera infracción cuando se comete alguna actuación recogida en el inciso (24) de estas normas. Es decir, se podrá destituir a un empleado del MSJ por primera infracción cuando el acto en cuestión conlleve contacto físico en el que medie el uso de la fuerza o amenaza de fuerza, tales como violación, tentativa de violación, asalto o asecho sexual. Cabe resaltar, que al señor Álvarez nunca se le imputó la violación de este inciso.

Ciertamente, tal y como concluyeron tanto la Oficial Examinadora del MSJ como la de la CASP la actuación del señor Álvarez el 14 de junio de 2016 constituyó hostigamiento sexual. Ahora bien, la medida disciplinaria que utilizó el MSJ para ese acto específico no guarda armonía con su propia reglamentación. En ese sentido, el recurrente debió haberse guiado por *Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Municipio de San Juan* y suspenderlo de empleo y sueldo tal y como recomendó la Oficial Examinadora del MSJ. Por las razones que anteceden, y en vista de que el recurrente no presentó prueba suficiente que demostrara que la CASP actuó de manera arbitraria, ilegal, irrazonable, o fuera del marco de los poderes que se le delegaron, es forzoso concluir que procede

¹² Íd., pág. 24.

confirmar la *Resolución* recurrida. Ello es así, pues ante la prueba que obra en el expediente, la medida disciplinaria correspondiente a la conducta del recurrido es la suspensión de empleo y sueldo por cada una de las infracciones imputadas. Habiendo el señor Álvarez, incurrido en tres conductas prohibidas, la suspensión aplicable es de treinta (30) días laborables. Por tanto, el error formulado por el recurrente no se cometió.

IV.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos el dictamen recurrido.

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

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