

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 695

4 de mayo de 2009

Presentado por los señores *Dalmau Santiago* y *Ortiz Ortiz*

Referido a las Comisiones de Asuntos de la Mujer; y de Trabajo y Asuntos de Veterano y Recursos Humanos

LEY

Para enmendar el Artículo 10 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, para incluir como defensa de los patronos en reclamaciones de hostigamiento sexual en el empleo, la disponibilidad de una política enérgica contra esta conducta y un mecanismo procesal que todo empleado viene obligado a cumplir.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en la Carta de Derechos que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. Asimismo, expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 se fundamentó en que la práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, atenta la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el trabajo. Es innegable que la conducta de hostigamiento sexual tiene como resultado que la labor de las víctimas se afecta y se les priva del goce y disfrute de la vida, derecho de todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley.

La magnitud de este problema es algo que preocupa a esta Asamblea Legislativa ya que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa contra la dignidad de todo ser humano por lo que esta conducta debe ser repudiada.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 estableció como requisito a todo patrono poner en vigor una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo y así como un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. Esta Ley exige a todo patrono establecer mecanismos para divulgar el contenido de la política contra el hostigamiento sexual en el empleo y acerca del procedimiento interno de atender quejas de empleados.

En relación a la prueba para establecer responsabilidad patronal en reclamaciones de hostigamiento sexual, la ley vigente dispone que será prueba eximente de responsabilidad toda acción afirmativa que tome el patrono para corregir esta situación, pero únicamente en los casos de empleados de similar jerarquía. En los casos en que la persona que comete los actos de hostigamiento sea un supervisor el patrono está desprovisto de dicha defensa.

El 26 de junio de 1998 el Tribunal Supremo de los Estados Unidos emitió dos decisiones en las que se establecieron nuevas defensas afirmativas en casos de hostigamiento sexual en el empleo. Así en *Burlinton Industries Inc., v. Ellerth*, 524 U.S. 742, 118 S. Ct. 2257, y *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 2275, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos señaló que todo patrono demandado en acciones por conducta de hostigamiento sexual puede presentar como defensa afirmativa de responsabilidad o daños que:

- a) el patrono ejerció cuidado razonable para prevenir y corregir prontamente cualquier conducta constitutiva de hostigamiento sexual;
- b) que el empleado reclamante irrazonablemente no tomó ventaja de cualquier oportunidad preventiva o correctiva provista por el patrono para evitar daños y este tipo de conducta.

La Asamblea Legislativa entiende necesario y oportuno enmendar el Artículo 10 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 a los efectos de incluir la defensa afirmativa creada en los casos de *Burlinton* y *Faragher*, antes citados

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1. - Para enmendar el Artículo 10 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988,
2 para que lea como sigue:

3 "Artículo 10.

4 Un patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados en
5 el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus superiores sabían o debían estar enterados
6 de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada
7 para corregir la situación.

8 *Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento*
9 *sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual*
10 *ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y*
11 *dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar*
12 *y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean*
13 *necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse, a las siguientes:*

14 a) *Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una*
15 *política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.*

16 b) *Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la*
17 *prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.*

18 c) *Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de*
19 *los derechos y protección que se le confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la*
20 *Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,*
21 *según enmendada, y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.*

1 d) *Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de*
2 *hostigamiento sexual.*

3 *El patrono deberá demostrar que ejerció un cuidado razonable para prevenir y corregir*
4 *prontamente cualquier conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Asimismo, deberá*
5 *probar que el empleado reclamante irrazonablemente no tomó ventaja de cualquier*
6 *oportunidad preventiva o correctiva provista por el patrono para evitar la conducta de*
7 *hostigamiento sexual en el empleo y daños. La prueba antes señalada se considerará como*
8 *un eximente de responsabilidad y daños. Esta defensa afirmativa deberá establecerse por*
9 *preponderancia de la prueba."*

10 Artículo 2. - Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.