

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 408

10 de mayo de 2021  
Presentado por la señora *Hau*

*(Por Petición de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres,  
y su Procuradora, Lcda. Lersy Boria Vizcarrondo)*

*Referida a la Comisión*

#### LEY

Para derogar la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, y crear la “Ley Integral de Acción Afirmativa Para Erradicar el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, a los fines de robustecer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y adecuar la política pública del Estado a la realidad laboral contemporánea; incluir dentro del esquema regulador del estatuto la relación obrero-patronal que, como cuestión de hecho, se genera entre los(as) empleados(as) de un contratista independiente y el principal en cuyo taller de trabajo y/o actividad comercial dichos empleados(as) realizan una labor, servicio u obra para beneficio del principal; revocar por mandato legislativo las normas de creación judicial establecidas en *Hernández Vélez v. Teleicentro de Puerto Rico*, 168 DPR 803 (2006), y en otras opiniones del Tribunal Supremo de Puerto Rico; incrementar y concretizar los deberes de acción afirmativa de todo patrono para prevenir y corregir los incidentes de hostigamiento sexual en el empleo; estatuir normas precisas sobre la prescripción de las acciones por daños entabladas por los(as) empleados(as) reclamantes; concretizar las definiciones o elementos constitutivos de las distintas modalidades de hostigamiento sexual en el empleo; promulgar principios generales de intención legislativa para regir la interpretación, aplicabilidad y alcance del estatuto; autorizar expresamente la tramitación de reclamaciones de daños por hostigamiento sexual en el empleo dentro de los foros administrativos adecuados; integrar dentro de este estatuto aquellas normas sustantivas, probatorias, procesales y administrativas esenciales

que deban ser fijadas dentro de un mismo cuerpo normativo para lograr la coherencia y eficacia de la política pública; y para otros fines relacionados.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es un axioma en nuestro ordenamiento jurídico que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una forma de discrimen por razón de sexo que atenta contra la inviolabilidad de la dignidad del ser humano. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 470 (2007); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 651 (1994); *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 124 (1990). El reconocimiento expreso del hostigamiento sexual en el empleo como una forma de discrimen por sexo se gestó por vía de legislación en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”. Dicho estatuto se adoptó para que el hostigamiento sexual en el empleo, como forma particular de discrimen por razón de sexo, fuese prohibido expresamente y su prohibición quedase claramente establecida como política pública del Estado. *Caballer Rivera v. Nidea Corporation*, 2018 TSPR 65. Ello formó parte de un amplio esquema legislativo en el campo del derecho laboral que reconoce como interés apremiante del Estado la erradicación de las prácticas injustas en el trabajo, toda vez que la relación entre el empleado(a) y su patrono es, en muchas ocasiones, el único medio de sustento económico para la clase obrera y sus dependientes. *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Corp., Inc.*, 156 DPR 651, 659 (2002); *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142, 148-49 (1998).

Durante más de 32 años la Ley Núm. 17 de 1988 ha servido bien a la clase trabajadora puertorriqueña, siendo una herramienta fundamental para combatir el hostigamiento sexual en el empleo del que son víctimas, mayormente, las mujeres trabajadoras. En su momento, dicho estatuto representó una legislación de avanzada que forjó como política pública “[l]a erradicación de todo vestigio de conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 663 (2017). Pero como toda norma jurídica que nace de un ejercicio imperfecto del pensamiento humano, la Ley Núm. 17 de 1988 fue concebida dentro de una realidad socioeconómica que ha cambiado marcadamente durante las pasadas tres décadas, no pudiendo prever todas las situaciones probables en las que se desarrollarían las relaciones de empleo y se perpetrarían las execrables conductas de hostigamiento sexual. La jurisprudencia, en algunas ocasiones, ha sido atinada en adecuar la norma a la realidad cambiante de los tiempos, pero en otras tantas ha reaccionado a la imprevisibilidad de situaciones noveles de hechos con una interpretación mecánica y formalista del estatuto, teniendo como resultado la elaboración de normas incompatibles con el espíritu de la Ley Núm. 17 de 1988 y que, en última instancia, han dificultado la consecución de la erradicación del hostigamiento sexual en el empleo y la justicia merecida por la clase trabajadora.

### **Incorporación de la relación obrero-patronal *de facto* entre los(as) empleados(as) de un contratista independiente y el principal**

La gran omisión de la Ley Núm. 17 de 1988 es la de no incorporar, en el esquema para imponer responsabilidad civil por daños y el cumplimiento de deberes afirmativos para prevenir y corregir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, la relación obrero-patronal que, como cuestión de hecho, se genera entre los empleados(as) de un contratista independiente y el principal en cuyo taller de trabajo y/o actividad comercial dichos empleados(as) realizan una labor, servicio u obra para beneficio del principal. Esto obedece, en buena medida, a un cambio *post* legislación en la economía puertorriqueña, en donde las empresas y entidades, tanto públicas como privadas, han aumentado agresivamente la utilización de contratistas independientes para la ejecución de las funciones que ordinariamente se asignaban a empleados(as) regulares de las empresas y entidades. Bajo el estado de derecho actual, forjado sustancialmente por opiniones del Tribunal Supremo de Puerto Rico, un principal que se sirve de empleados(as) de un contratista independiente para realizar labores, servicios u obras en su taller de trabajo y/o actividad comercial, no responde por los actos de hostigamiento sexual perpetrados por sus propios empleados(as) en contra de los empleados(as) del contratista independiente, aun cuando el hostigamiento sexual ocurra mientras estos últimos realizan funciones dentro del taller de trabajo y/o durante el transcurso de la actividad comercial del principal. Tampoco pueden los empleados(as) del contratista independiente reclamarle responsabilidad a su patrono contractual (el contratista independiente con quien tienen la relación contractual directa de empleo), ya que este último puede levantar, exitosamente, la defensa de que bajo la Ley 17 de 1988, quien posiblemente puede responder por el hostigamiento sexual perpetrado por los empleados(as) del principal es el patrono contractual de dichos empleados(as), es decir, el propio principal. Este, a su vez, puede levantar, también exitosamente, la defensa de que bajo la misma Ley 17 de 1988 no responde por el hostigamiento sexual perpetrado por sus propios empleados(as), en contra de los empleados(as) del contratista independiente, ya que estos últimos, víctimas del hostigamiento sexual en el taller de trabajo y/o actividad comercial del principal, no son empleados(as) contractuales suyos, sino del contratista independiente.

Tenemos entonces una situación de impunidad patronal en la que miles de trabajadores(as) puertorriqueños(as), que tienen una relación contractual directa de empleo con un contratista independiente, quien a su vez los(as) envía a realizar labores, servicios u obras para beneficio de un principal, están expuestos(as) a sufrir actos de hostigamiento sexual por parte de los(as) empleados(as) de ese principal para cuyo beneficio laboran, pero no pueden reclamarle a ninguno de los dos patronos (al contratista independiente ni al principal), por los actos de hostigamiento sexual perpetrados en su contra, mientras laboran en el que es, como cuestión de hecho, su lugar de trabajo o empleo. La situación es más grave aún ya que, bajo la Ley 17 de 1988,

el contratista independiente no tiene un deber afirmativo de garantizar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual en esos lugares a los que envía a sus empleados(as) a realizar una labor, servicio u obra, mientras que el principal tampoco tiene ese deber de garantizar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual para esos empleados(as) contratistas que realizan una labor, servicio u obra en su taller de trabajo y/o durante el transcurso de su actividad comercial.

Lo anterior se vio ejemplificado en el caso resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante la opinión mayoritaria en *Hernández Vélez v. Televisión de Puerto Rico*, 168 DPR 803 (2006). La demandante y hostigada era empleada contractual de un contratista independiente (J&K Enterprises) dedicado a la producción de programas para Televisión de Puerto Rico (el principal). La demandante fue hostigada sexualmente por un empleado contractual de Televisión quien, en su depravación y menosprecio absoluto por la dignidad humana de la demandante, llegó tan lejos como a mostrarle sus genitales mientras viajaban en un vehículo propiedad de Televisión, luego de realizar un trabajo para la producción de un programa de Televisión, y mientras iban de regreso a las facilidades físicas de Televisión. Inicialmente la demandante presentó su demanda por hostigamiento sexual incluyendo una causa de acción bajo la Ley 17 de 1988 en contra de Televisión. Posteriormente enmendó su demanda para, entre otros fines, incorporar una causa de acción contra Televisión basada en el Artículo 1803 del Código Civil de Puerto Rico, vigente en ese momento.

Varios meses más tarde durante el litigio -suponemos que tras haberse percatado que la Ley 17 de 1988 no le proveía, en estricto derecho y bajo una hermenéutica textualista, una causa de acción contra Televisión, dado que dicha empresa, en esa situación particular de hechos, no estaba incluida dentro de la restrictiva relación obrero-patronal contemplada en ese estatuto-, desistió voluntariamente de su reclamación bajo la Ley 17 de 1988 contra Televisión, conservando únicamente su reclamación al amparo del Artículo 1803 del entonces Código Civil de Puerto Rico. El Tribunal de Primera Instancia declaró *con lugar* la reclamación contra Televisión bajo el *fundamento nominal* de la responsabilidad patronal vicaria de abolengo civilista del Artículo 1803. Televisión acudió al Tribunal de Apelaciones y logró la revocación de la sentencia en cuanto a la imposición en su contra de responsabilidad vicaria. La demandante acudió entonces al Tribunal Supremo de Puerto Rico en busca de resarcimiento y en defensa de su dignidad humana, para finalmente ver tronchadas sus esperanzas debido a la combinación fortuita de una ley con un serio problema de diseño obsoleto y una falta de adecuación de la solución provista por el Tribunal Supremo de Puerto Rico a la situación fáctica que tuvo ante sí.

Nuestro máximo foro judicial confirmó la sentencia del Tribunal de Apelaciones empleando fundamentos del más alto grado de estricto derecho. El razonamiento de la opinión de la mayoría se recoge sustancialmente en los siguientes extractos, contenidos en las páginas 815 a la 818:

Como vemos, el citado precepto impone --de forma excepcional-- responsabilidad al patrono por los actos u omisiones de sus empleados, siempre que éstos hayan actuado dentro del marco de sus atribuciones o funciones. *González v. Compañía Agrícola de Puerto Rico*, 76 D.P.R. 398, 401 (1954). Sobre este particular, hemos resuelto que el criterio determinante para establecer la responsabilidad del patrono es si al llevar a cabo su actuación, el agente tenía el propósito de servir y proteger los intereses de su patrono y no los suyos propios y si su actuación fue incidental al cumplimiento de las actuaciones autorizadas. Esto es, si existe una conexión razonable y pertinente entre el acto del agente y los intereses del patrono y si el acto del agente tiende razonablemente a imprimirle efectividad al objetivo final del patrono. *Martínez v. United States Casualty Co.*, 79 D.P.R. 596, 601 (1956); *González v. Compañía Agrícola de Puerto Rico*, 76 D.P.R. 398, 401 (1954).

[...]

Refiriéndonos, en primer lugar, a la causa de acción instada al amparo del antes citado Artículo 1803, y luego de realizar un análisis responsable de los hechos que dieron lugar a la presente controversia, estamos totalmente convencidos de que en el caso de autos no se cumplen los requisitos mínimos indispensables para que se active la extensión de responsabilidad establecida en el Artículo 1803 del Código Civil, *ante*. Esto es, la actuación del codemandado [...] al rozar varias veces a la demandante con su cámara y mostrarle su miembro sexual mientras realizaba ruidos de tipo de sexual con su boca, definitivamente no fue realizada con el propósito de “servir y proteger los intereses del patrono” ni, mucho menos, de imprimirle efectividad al objetivo final de su empresa.

[...]

De entrada, debemos puntualizar que el primer error en que incurre el foro de instancia al imponerle responsabilidad a la codemandada Televisión de Puerto Rico bajo este fundamento radica en que, al así hacerlo, utilizó --aunque de forma solapada-- los postulados de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Número 17 de 22 de abril de 1988, *ante*, para demostrar la existencia de un deber jurídico de actuar por parte del Canal. **Ello sin reparar en el hecho de que la Ley Número 17 no es aplicable a los hechos del presente caso**, no sólo porque la demandante desistió de la causa de acción instada al amparo de ésta, sino también **porque se le impone a Televisión el deber de actuar en relación con una persona que no es su empleado; lo cual, por definición, está fuera del ámbito de esta Ley.** [Énfasis suplido.]

Lo anterior va a la médula de esa omisión en la Ley 17 de 1988 cuya suplección es uno de los motivos principales que ha movido a esta Asamblea Legislativa a diseñar una nueva ley para prohibir y combatir el hostigamiento sexual en el empleo. En estricto derecho, es correcta la aserción de la mayoría del Tribunal Supremo de que Ley 17 de 1988, tal cual fue concebida y redactada, no impone a un principal (como lo era en ese caso Televisión) el deber de actuar para prevenir actos de hostigamiento sexual contra empleados(as) de un contratista independiente, que no tienen una relación contractual directa de empleo con el principal. Esto, a pesar de que el lugar o taller de trabajo del empleado(a) del contratista independiente es, como cuestión de hecho, las facilidades físicas y/o la actividad comercial del principal. Pero esa omisión en el diseño de la Ley 17 de 1988 no fue producto de un designio de la entonces Asamblea Legislativa, sino el resultado natural de la imperfección humana de no poder prever todas las circunstancias probables que podrían ser objeto de la regulación de una norma jurídica.

La Ley 17 de 1988, en el momento de su creación, simplemente no contempló la participación de los empleados(as) de un contratista independiente dentro del taller de trabajo y/o durante la actividad comercial de un principal, ni la exposición de esos empleados(as) a actos de hostigamiento sexual perpetrados por los empleados(as) del principal. Dicho estatuto falló en reconocer que el empleado(a) contractual o directo del contratista independiente, cuyo lugar de trabajo efectivo está bajo el control y al servicio del principal, debe ser considerado(a) como un **empleado(a) constructivo del principal**. Lo contrario iría en contra del espíritu mismo de un estatuto intitulado "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo". El "lugar de empleo" de la gran mayoría de los(as) empleados(as) de un contratista independiente son las facilidades físicas y/o la actividad comercial del principal; es ahí, por consiguiente, donde esos(as) empleados(as) están expuestos(as) a sufrir "hostigamiento sexual en el empleo" y donde deben contar con la protección de cualquier ley que pretenda prohibir y prevenir dicha conducta.

Aun cuando la demandante en este caso invocó expresamente el Artículo 1803 del Código Civil como fundamento de su causa de acción (no quedándole otro medio funcional para ir contra Televisión), fue el Tribunal de Primera Instancia quien resolvió correctamente su reclamación, en justicia y equidad, al utilizar "solapadamente" los postulados o razonamientos de la responsabilidad patronal vicaria de la Ley 17 de 1988, en vez de los elementos constitutivos de la responsabilidad vicaria del Artículo 1803 del Código Civil, una norma civilista ajena por completo a la problemática con la que pretende lidiar la Ley 17 de 1988. La falta de enmiendas sustanciales y oportunas a dicho estatuto, en conjunción con una jurisprudencia que no ha podido lidiar atinadamente con la modernización de la norma jurídica, nos han legado una "prohibición" del hostigamiento sexual en el empleo que no es sino un pálido reducto de lo que alguna vez fue una política pública esperanzadora para la clase trabajadora.

El criterio para establecer la responsabilidad vicaria del patrono bajo la Ley 17 de 1988 no tiene cosa alguna que ver con los criterios de responsabilidad vicaria patronal a tenor con el Artículo 1803 del Código Civil de 1930 (ahora el Artículo 1540(d) del Código Civil de 2020). Bajo el primer precepto, la responsabilidad vicaria del patrono se fundamenta en el solo hecho de que los actos de hostigamiento sexual cometidos por sus supervisores o agentes son considerados como cometidos por el patrono mismo, mientras que bajo el segundo precepto, la responsabilidad del patrono se fundamenta en las siguientes circunstancias en la comisión de la conducta torticera: Que la actuación del empleado generadora del daño tenga relación con la gestión encomendada por el patrono y sea realizada dentro de las atribuciones de su empleo y no en beneficio propio del empleado. *Martínez v. Trujillo & Mercado*, 24 D.P.R. 290 (1916); *Torres v. J. Lema & Co.*, 36 D.P.R. 80 (1926); *Vélez v. Armstrong Hnos.*, 40 D.P.R. 709 (1930); *Burgos v. Sobrinos de Villamil*, 41 D.P.R. 84 (1930); *Rivera v. Maldonado*, 72 D.P.R. 167 (1949); *Vigio v. Cartagena*, 71 D.P.R. 710 (1950); *Suárez v. Saavedra*, 60 DPR 605 (1952); *Lloréns v. Lozada*, 73 D.P.R. 271 (1952); *González v. Cía. Agrícola*, 76 D.P.R. 398 (1954); *Baralt et al. v. ELA*, 83 DPR 277 (1961); *Mártir Santiago v. Pueblo Supermarket*, 88 DPR 229 (1963). La jurisprudencia también ha esgrimido el criterio del beneficio económico obtenido por el patrono mediante la actuación del empleado causante del daño. *Martínez v. Comunidad M. Fajardo*, 90 DPR 461 (1964). La actuación del empleado generadora del daño podría ser producto de motivos combinados, actuando en interés personal y cumpliendo, al mismo tiempo, con los fines de su empleo. *Sánchez Soto v. ELA*, 128 DPR 497 (1991).

La mayoría en *Hernández Vélez v. Televisión* se preguntó a sí misma, como parte de su análisis, si era posible que los actos de hostigamiento sexual perpetrados por el empleado codemandado redundaran en un beneficio o protección de los intereses de Televisión. Se llegó a la siguiente conclusión: “[E]stamos totalmente convencidos de que en el caso de autos [...] [l]a actuación del codemandado [...] al rozar varias veces a la demandante con su cámara y mostrarle su miembro sexual mientras realizaba ruidos de tipo sexual con su boca, definitivamente no fue realizada con el propósito de “servir y proteger los intereses del patrono” ni, mucho menos, de imprimirle efectividad al objetivo final de su empresa.” El Tribunal de Primera Instancia no erró en lo absoluto al utilizar los preceptos subyacentes de la Ley 17 de 1988 para resolver con justicia y equidad la reclamación de la demandante Hernández Vélez; fue la mayoría del Tribunal Supremo quien erró al auscultar como posible fundamento para imponer responsabilidad vicaria a un patrono en un caso de hostigamiento sexual, un criterio exógeno de “interés o beneficio patronal” en la actuación del empleado codemandado que, por definición, jamás iba a ser satisfecho mediante acto alguno que pudiera catalogarse como hostigamiento sexual en el empleo.

La ilustrada opinión disidente de la Jueza Rodríguez Rodríguez, a la que se unió la Jueza Fiol Matta, llegó a un resultado justo para el caso particular, pero por un camino ineficiente y escarpado que desaprovechó la oportunidad de identificar la raíz del

problema y arrojar luz sobre la solución correspondiente. En esencia, concluyó que Televisión era responsable directamente ante la demandante, por su propia negligencia al incumplir el deber general prescrito en el Artículo 1802 del Código Civil, que en su aplicación a este caso imponía a Televisión la obligación de prevenir los actos previsibles de hostigamiento sexual del codemandado contra la demandante Hernández Vélez, ante el conocimiento previo de dicha empresa sobre alegados actos anteriores de hostigamiento sexual del codemandado hacia otra empleada de Televisión. Añadió la opinión disidente, dejando escapar el verdadero problema que tenía ante sus ojos, que “[s]i bien es cierto que la peticionaria no era propiamente empleada de Televisión, no es menos cierto que el trabajo de ésta redundaba en beneficio para Televisión y que era la práctica de la estación ofrecer sus camarógrafos a J&K Enterprises para grabar los segmentos de este programa”.

No era necesario recurrir al Artículo 1802 del Código Civil de 1930, sino llevar el razonamiento anterior hasta sus últimas consecuencias y concluir que, precisamente por el hecho de que el trabajo de la demandante redundaba en beneficio para Televisión, aquella sí debía ser considerada, propiamente, como empleada de este. Bastaba con hacer un uso oportuno del precepto contenido en el propio Artículo 2, inciso (1), de la Ley 17 de 1988, el cual dispone: “Para efectos de la protección que se confiere mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible”. Una posibilidad manifiesta y necesaria de interpretar ampliamente el término “empleado”, para adecuar el estatuto a la realidad laboral con la que se estaba enfrentando el Tribunal Supremo en este caso, era reconocer que un empleado(a) de un contratista independiente (e.g. J&K Enterprises), cuyo lugar de trabajo efectivo y ordinario son las facilidades físicas y/o las actividades comerciales de un principal (e.g. Televisión), debe ser considerado(a) como **empleado(a) constructivo** de este último para efectos de extenderle las protecciones de una ley cuyo propósito es prohibir el hostigamiento sexual en el empleo.

### **Necesidad de revocar otras normas de creación judicial**

A lo largo de los años, varias opiniones del Tribunal Supremo de Puerto Rico, ya sea de manera principal o con respecto a un asunto colateral, han creado normas en cuanto al significado y alcance de la Ley 17 de 1988 que se han desviado de su espíritu protector como estatuto laboral. Por ejemplo, en *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra., en la pág. 472, se expresó que la conducta constitutiva de hostigamiento sexual, en la modalidad que ha sido catalogada como ambiente hostil, “[d]ebe ser lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente de trabajo abusivo”. Nada en la Ley 17 de 1988 sugiere que, para configurarse el hostigamiento sexual, la conducta debe ser “severa” a tal grado que cree un ambiente de trabajo “abusivo”. Este requisito de severidad en la conducta, impuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, deja fuera actos que claramente constituyen hostigamiento sexual en el empleo y que, de no ser reconocidos como tales, propenden



precisamente a normalizar con respecto a la mujer unas conductas irrespetuosas y ofensivas bajo el fundamento implícito de que no son algo que deba producirnos alarma y consternación. Esta Asamblea Legislativa no puede adoptar, a estas alturas del siglo XXI, un criterio que tienda a tolerar la desvalorización de las mujeres al amparo de la cotidianidad de incidentes “menores” que la sociedad ha aceptado como “normales” o “insignificantes”.

De hecho, en *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, supra., una opinión que fue de avanzada en un importante sentido (reconocer que el hostigamiento sexual puede producirse entre personas del mismo sexo), en otro aspecto representó un retroceso al consignar, citando a *In Re Robles Sanabria*, 151 DPR 483 (2000), que la conducta de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil **no** podía consistir de un solo incidente aislado, y que debía causar, necesariamente, “tal grado de ansiedad y debilitamiento de la estima y confianza propias del demandante que sus condiciones de empleo se hayan contaminado impermisiblemente”. Supra., en la pág. 663. Nuevamente, nada hay en el texto de la Ley 17 de 1988 que nos lleve a colegir que, para configurarse la llamada modalidad de “ambiente hostil”, se exija que la conducta no sea un solo incidente aislado y que, por otro lado, deba producir un grado tal de “ansiedad y debilitamiento de la estima y confianza propias” de la víctima que sus condiciones de empleo se “contaminen” de manera impermisible. Supongamos que un empleado, en una sola ocasión o incidente aislado, toma a una compañera de trabajo por los brazos, la arrincona en una esquina de la oficina, e intenta besarla en contra de su voluntad. ¿No es eso hostigamiento sexual por ser un solo incidente aislado? ¿Vamos a normalizar y permitir semejante conducta si no le produce a la empleada un grado de ansiedad y debilitamiento tal que pulverice su estima y confianza propias?

Con respecto a esta llamada modalidad de “ambiente hostil”, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha fijado normas como las anteriores que han restringido, significativamente, las protecciones y derechos de las víctimas de hostigamiento sexual en el empleo. Recientemente, en *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, supra., se resolvió por vía de opinión mayoritaria que en las situaciones de un acto de represalia, en la forma de la no renovación de un contrato de empleo, el término prescriptivo de un año para presentar una reclamación judicial, por hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil, ha de comenzar a transcurrir en la fecha en que ocurrió el último acto de hostigamiento, y no cuando la víctima efectivamente cesó de trabajar como consecuencia de la falta de renovación del contrato.

La mayoría de nuestro máximo foro fundamentó su opinión, nuevamente haciendo alusión al precedente *In Re Robles Sanabria*, así como a *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, en que el hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil “[s]e caracteriza por la multiplicidad de los actos de índole sexual, los cuales crean en su conjunto un ambiente abusivo y hostil, puesto que cada acto aislado podría no ser lo suficientemente severo como para dar lugar a una causa de acción”. Id., en la pág. 665. Por consiguiente,

en el llamado “hostigamiento sexual por ambiente hostil”, una modalidad de daños continuados, el término prescriptivo para una acción judicial comienza a transcurrir luego del último acto de hostigamiento, y no necesariamente cuando la víctima cesó en sus funciones como empleada. No sin razón la Jueza Pabón Charneco señaló que el criterio de la opinión mayoritaria diluía el propósito de la Ley 17 de 1988, pues “[n]o toma en consideración las circunstancias que pueden permear en el ambiente de trabajo para un empleado tras ese último contacto verbal o físico con el hostigador, especialmente cuando la acción tomada por el patrono para corregir la situación de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo no necesariamente ha sido inmediata y apropiada como exige la legislación”. Id., en la pág. 676.

### **Otros defectos de diseño en la Ley 17 de 1988**

La Ley 17 de 1988 también adolece del defecto de ser un estatuto extremadamente escueto, lo cual se refleja indubitablemente en el hecho de tener, tan solo, cuatro definiciones en su Artículo 2. El estatuto se limita a definir los términos de “empleado”, “patrono”, “persona” y “supervisor”. Esto ha sido, precisamente, una de las causas principales que ha provocado la necesidad de llenar esos vacíos estatutarios con normas de creación judicial que, como hemos visto, no siempre recogen los principios subyacentes al estatuto ni la política pública que le sirve de sostén.

En términos de definir la conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, la Ley 17 de 1988 reduce ese aspecto fundamental, que se supone debe ser el corazón del estatuto, a un solo artículo con apenas tres incisos que dejan mucho que desear en su función de abordar, en la mayor extensión posible, la realidad que se pretende regular, incluso en el tiempo en que dicha ley fue concebida y aprobada. En cuanto al aspecto fundamental de la concretización e imposición de deberes afirmativos a todo patrono para prevenir y corregir las situaciones de hostigamiento sexual en el empleo, el estatuto es igual de parco dejando la implementación de la política pública del Estado prácticamente al arbitrio de los patronos.

Pero lo que entendemos es su mayor defecto de diseño, además del discutido ampliamente a comienzos de esta exposición, es la norma de no imponer responsabilidad vicaria a los patronos por los actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por aquellos(as) empleados(as) que no sean sus agentes o supervisores. Esta norma desincentiva a los patronos de tomar medidas afirmativas concretas, contundentes y eficaces para prevenir el hostigamiento sexual entre sus empleados(as). Dicha norma, simplemente, no ha evolucionado desde las tres décadas de su creación y no está acorde con las exigencias de los tiempos actuales.

Nótese, incluso, que la Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza de Puerto Rico”, impone responsabilidad vicaria a las instituciones de

enseñanza por los actos de hostigamiento sexual contra estudiantes cometidos por el personal docente y no docente de la institución, independientemente de si son o no agentes o supervisores. No vemos razón alguna para que un patrono que no sea una institución de enseñanza tenga una responsabilidad menor con respecto a los actos de hostigamiento sexual cometidos por cualquiera de sus empleados(as).

**Necesidad de ofrecer a las víctimas de hostigamiento sexual en el empleo un foro especializado y expedito para dilucidar sus reclamaciones contra el patrono**

La Ley Núm. 20 del 11 de abril de 2001, según enmendada, conocida como la “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, establece amplias facultades de fiscalización, investigación, reglamentación y adjudicación que recaen sobre la figura de la Procuradora de las Mujeres, con el propósito de implementar y desarrollar una ambiciosa y necesaria política pública del Estado en protección de las mujeres:

Es política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades fundamentales. Al reconocer que las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, opresiones y marginaciones que violan los principios de igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana y que dificultan su participación en la vida política, social, económica, cultural y civil, se hace necesario fortalecer y consolidar los instrumentos y mecanismos que tiene el Estado para la implantación efectiva de esta política de igualdad social, equidad por género, respeto por la pluralidad, las diferencias y la diversidad. [...]

[...]

Para fiscalizar la implantación de esta política pública y de su cumplimiento por parte de agencias públicas y las entidades privadas se crea la Oficina y cargo de la Procuradora de las Mujeres. Esta Procuraduría está dotada de funciones educativas, investigativas, fiscalizadoras, de reglamentación y cuasi judiciales, con el propósito de que se investiguen y se provean los remedios y las actuaciones correctivas que sean necesarias ante acciones u omisiones que lesionen los derechos de las mujeres. [...]

En su Artículo 10, la Ley Núm. 20 de 2001 establece, entre muchos otros, los poderes y funciones cuasi judiciales de la Procuradora de las Mujeres, incluyendo la función de adjudicar querellas para ordenar los remedios que correspondan conforme a derecho, incluyendo la imposición de multas administrativas, ordenar acciones correctivas y fijar una compensación por los daños ocasionados, en los casos en que así proceda.

(a) Atender, investigar, procesar y adjudicar querellas relacionadas con acciones y omisiones que lesionen los derechos de las mujeres, les nieguen los beneficios y las oportunidades a que tienen derecho, y afecten los programas de beneficio para las mujeres; y **conceder los remedios pertinentes conforme a derecho**, así como ordenar acciones correctivas a cualquier persona natural o jurídica, o cualquier agencia que niegue, o entorpezca, viole o perjudique los derechos y beneficios de las mujeres. [Énfasis suplido.]

[...]

(h) Imponer y cobrar multas administrativas hasta un máximo de \$10,000 por acciones u omisiones que lesionen los derechos de la mujer amparados por la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad y **fijar la compensación por los daños ocasionados, en los casos que así proceda**. [Énfasis suplido.]

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres ya tiene la facultad en ley para adjudicar querellas en las que, además de la imposición de multas administrativas a los patronos, se conceda un resarcimiento por los daños sufridos por las mujeres querellantes como consecuencia de actos de hostigamiento sexual en el empleo de los que sean responsables los patronos, tanto públicos como privados. No obstante, la falta de fondos y recursos disponibles para ejercer plenamente esta facultad, así como la ausencia de una legislación integral que viabilice adecuadamente el ejercicio de los poderes cuasi judiciales de la Oficina sobre reclamaciones por hostigamiento sexual en el empleo, han dificultado enormemente el que se pueda poner a disposición de las mujeres trabajadoras este foro administrativo, especializado y expedito, para atender sus reclamaciones por daños y perjuicios. Uno de los propósitos fundamentales de esta Ley es superar esa dificultad y lograr que las mujeres trabajadoras tengan a su alcance un foro cuasi judicial en el que se tramiten sus querellas y reclamaciones con la urgencia que amerita la política pública del Estado para erradicar el hostigamiento sexual en el empleo.

Estamos en una coyuntura histórica que exige de nosotros(as) acciones contundentes y eficaces para combatir la violencia de género en una de sus manifestaciones más perniciosas: el hostigamiento sexual en el empleo. Puerto Rico tiene la oportunidad de convertirse, una vez más, en una jurisdicción de avanzada en la promoción de los derechos y la dignidad de los(as) trabajadores y trabajadoras que cargan sobre sus hombros la gesta colectiva de construir, día a día, con el sudor de su frente, el país al que todos y todas aspiramos.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1 Artículo 1 - Título

2 Esta Ley se conocerá como la “Ley Integral de Acción Afirmativa Para Erradicar  
3 el Hostigamiento Sexual en el Empleo”.

4 Artículo 2 - Estado de derecho

5 Queda por la presente derogada en su totalidad la Ley Núm. 17 del 22 de abril de  
6 1988, según enmendada, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual  
7 en el Empleo”. Del mismo modo, toda interpretación judicial concerniente a dicho  
8 estatuto queda por la presente revocada y excluida como fuente persuasiva o guía de  
9 interpretación para la presente Ley. Es la voluntad de esta Asamblea Legislativa  
10 establecer un nuevo estado de derecho concerniente a la erradicación del hostigamiento  
11 sexual en el empleo.

12 Artículo 3 - Declaración de política pública

13 Es la política pública del Gobierno de Puerto Rico la erradicación del  
14 hostigamiento sexual en el empleo como una forma intolerable de discrimen por razón  
15 de género y una afrenta al principio universal y constitucional de la inviolabilidad de la  
16 dignidad del ser humano. El hostigamiento sexual en el empleo es, además, una  
17 manifestación de violencia de género que atenta contra la integridad física y emocional  
18 de los(as) trabajadores(as) y contravine los supuestos más básicos de la sana  
19 convivencia social.

20 Consideramos como un derecho fundamental de todo trabajador y trabajadora el  
21 gozar de un ambiente de paz y seguridad en su lugar de empleo, libre de toda amenaza

1 a su integridad física y emocional y de todo atentado o laceración a su dignidad como  
2 ser humano.

3 No habrá tolerancia alguna hacia cualquier manifestación de hostigamiento  
4 sexual en el empleo, y es obligación ineludible de todo patrono, público y privado, que  
5 obtenga algún provecho de la labor, servicio u obra de un trabajador o trabajadora, el  
6 garantizar ese ambiente de paz, seguridad y dignidad promulgado por esta Ley como  
7 un derecho fundamental y tomar todas las acciones afirmativas necesarias para lograr la  
8 consecución de esta política pública.

#### 9 Artículo 4 - Principios generales de intención legislativa

10 Los siguientes principios generales representan la intención de esta Asamblea  
11 Legislativa con la aprobación de la presente Ley, y deberán utilizarse como normas  
12 operacionales para regir su interpretación, aplicabilidad y alcance:

13 (a) Esta Ley tiene el propósito general de robustecer la prohibición del  
14 hostigamiento sexual en el empleo; compeler a los patronos a tomar mayores  
15 acciones afirmativas para prevenir y corregir los incidentes de hostigamiento  
16 sexual que pudieran ocurrir en sus lugares de empleo; extender al máximo las  
17 protecciones legales a todo trabajador y trabajadora que de alguna forma realice  
18 una labor, servicio u obra en beneficio de cualquier patrono; y autorizar de  
19 manera expresa a las agencias administrativas adecuadas a adjudicar  
20 reclamaciones de daños y perjuicios por hostigamiento sexual en virtud de esta  
21 Ley.

1 (b) Cualquier duda sobre el significado, aplicabilidad y alcance de cualquier  
2 disposición de esta Ley, deberá ser resuelta de la manera que resulte más  
3 favorable para el trabajador o la trabajadora, de modo que, entre otras  
4 cuestiones, y sin limitarse a las siguientes: (i) si surgiese una duda legítima sobre  
5 si una persona debe considerarse como “empleado(a)” para efectos de disfrutar  
6 de las protecciones de esta Ley, dicha duda se resolverá en la afirmativa; (ii) si  
7 surgiese una duda legítima sobre si una persona o entidad debe considerarse  
8 como “patrono” para efectos de imponerle responsabilidad por daños  
9 ocasionados a un empleado o empleada para propósitos de esta Ley, o para  
10 efectos de imponerle las obligaciones y deberes de acción afirmativa dispuestos  
11 en esta Ley, dicha duda se resolverá en la afirmativa; (iii) si surgiese una duda  
12 legítima sobre si una relación fáctica debe considerarse como “empleo” para  
13 propósitos de la aplicación de las prohibiciones, protecciones, responsabilidades,  
14 obligaciones y deberes de acción afirmativa dispuestos en esta Ley, dicha duda  
15 se resolverá en la afirmativa.

16 (c) Si surgiese alguna duda legítima sobre cualquier otra cuestión que no pudiese  
17 ser resuelta razonablemente a base de los criterios anteriores, dicha duda se  
18 resolverá mediante la formulación de una solución que sea compatible con el  
19 espíritu de esta Ley y cuyo alcance se limite estrictamente a la situación  
20 particular de hechos de la que dimane la cuestión objeto de duda.

21 (d) La inviolabilidad de la dignidad humana no está sujeta a consideraciones de  
22 costos y conveniencia. Ello significa que siempre que una medida adicional, no

1 contemplada en esta Ley, que de ser tomada por el patrono tenga el efecto  
2 probable de disminuir, significativamente, el riesgo de que un empleado o  
3 empleada sea víctima de actos de hostigamiento sexual en el empleo, el patrono  
4 estará obligado a tomar dicha medida y a realizar todos los esfuerzos y  
5 provisiones razonables para aunar los recursos necesarios para su  
6 implementación. Del mismo modo, siempre que una medida adicional, no  
7 contemplada en esta Ley, que de ser tomada por el patrono tenga el efecto  
8 probable de contribuir, significativamente, a corregir de manera inmediata y  
9 eficaz cualquier situación de hostigamiento sexual en el empleo, el patrono estará  
10 obligado a tomar dicha medida y a realizar todos los esfuerzos y provisiones  
11 razonables para aunar los recursos necesarios para su implementación.  
12 Finalmente, siempre que una medida adicional, no contemplada en esta Ley, que  
13 de ser tomada por el patrono tenga el efecto probable de contribuir,  
14 significativamente, a agilizar el trámite y aumentar la efectividad de una  
15 investigación interna del patrono sobre la alegada ocurrencia de un acto de  
16 hostigamiento sexual en el empleo, el patrono estará obligado a tomar dicha  
17 medida y a realizar todos los esfuerzos y provisiones razonables para aunar los  
18 recursos necesarios para su implementación.

19 (e) La determinación de si ha ocurrido hostigamiento sexual en el empleo para  
20 propósitos de esta Ley no estará sujeta a requisitos o criterios de multiplicidad y  
21 gravedad en la conducta evaluada. Cualquier acto de naturaleza sexual no  
22 deseado, según definido en esta Ley, será considerado como hostigamiento



1 sexual en el empleo independientemente de si es un solo acto o más de un acto, e  
2 independientemente de la gravedad de la conducta imputada. Las  
3 consideraciones de multiplicidad y gravedad en la conducta constitutiva de  
4 hostigamiento sexual en el empleo serán pertinentes para la fijación de la cuantía  
5 de los daños sufridos por la víctima, pero no serán pertinentes para la  
6 determinación sobre la ocurrencia del hostigamiento sexual en el empleo.

7 (f) La responsabilidad vicaria que se le impone a los patronos en virtud de esta  
8 Ley, como resultado del hostigamiento sexual en el empleo perpetrado por  
9 cualquiera de sus empleados(as), está fundamentada en el principio de  
10 equivalencia de identidad y actuación. Para efectos de esta Ley, equivalencia de  
11 identidad significa que se entenderá que el patrono y cualquiera de sus  
12 empleados(as) son una misma persona, independientemente de la posición,  
13 jerarquía o rango laboral y administrativo del empleado(a) dentro de la  
14 estructura organizativa del patrono; mientras que equivalencia de actuación  
15 significa que se entenderá que los actos de hostigamiento sexual perpetrados por  
16 cualquier empleado(a) del patrono, son actos perpetrados por el patrono mismo,  
17 independientemente de la posición, jerarquía o rango laboral y administrativo  
18 del empleado(a) dentro de la estructura organizativa del patrono.

19 (g) En las circunstancias en las que, como excepción al principio anterior, esta  
20 Ley impone responsabilidad primaria y directa a los patronos por el  
21 hostigamiento sexual ocurrido en el lugar de empleo, dicha responsabilidad está  
22 fundamentada en: (1) el entendido de que es irrazonable, en esas circunstancias

1 particulares, aplicar el principio de equivalencia de identidad y actuación; y (2) el  
2 patrono ha fallado en tomar las medidas inmediatas y eficaces para prevenir y  
3 corregir la ocurrencia de incidentes de hostigamiento sexual en el empleo.

#### 4 Artículo 5 – Definiciones

5 Para propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que se  
6 expresa a continuación:

7 (a) “Agencia de empleo” – Es la persona o entidad que se dedica a reclutar,  
8 recomendar y ubicar a otras personas para que laboren, sirvan u obren en  
9 calidad de empleados(as) contractuales de un patrono, y que se limita a  
10 compensar directamente a esos empleados(as) contractuales por su labor,  
11 servicio u obra en beneficio del patrono. Las personas así reclutadas,  
12 recomendadas y ubicadas por la agencia de empleo no serán consideradas en  
13 modo alguno como empleados(as) constructivos de la agencia de empleo.

14 (b) “Contratista independiente” – Es la persona o entidad a quien se le  
15 encomienda la realización de una labor, servicio u obra, sin que sea la intención y  
16 efecto de dicha encomienda el convertirse en un empleado(a) contractual de la  
17 persona o entidad para cuyo beneficio realiza la labor, servicio u obra  
18 encomendada.

19 (c) “Empleo” – Es toda relación en la que una persona natural realiza una labor,  
20 servicio u obra para beneficio directo o indirecto de otra persona o entidad,  
21 independientemente de si esa persona o entidad, receptora del beneficio, sea o no  
22 quien compense directamente a la persona natural por la realización de la labor,

1 servicio u obra. El beneficio directo o indirecto que da lugar a la existencia de  
2 una relación de empleo, incluye cualquiera de los siguientes ejemplos, sin  
3 limitarse a ellos: (1) la realización de una labor, servicio u obra que es un  
4 componente de la actividad, comercial o no comercial, a la que se dedica la  
5 persona o entidad receptora del beneficio; (2) la realización de una labor, servicio  
6 u obra que no es un componente de la actividad, comercial o no comercial, a la  
7 que se dedica la persona o entidad receptora del beneficio, pero que posibilita,  
8 apoya, facilita, agiliza, protege o de alguna otra manera contribuye a la  
9 materialización y consecución de los fines de dicha actividad; (3) la realización de  
10 una labor, servicio u obra que añade constitución, valor, funcionalidad o estética  
11 a un bien mueble o inmueble, tangible o intangible, que es utilizado por la  
12 persona o entidad receptora del beneficio para realizar las actividades  
13 comerciales o no comerciales a las que se dedica, o que constituye la creación  
14 misma del bien que será utilizado para la realización de las actividades a las que  
15 se dedica la persona o entidad; (4) la realización de una labor, servicio u obra que  
16 añade constitución, valor, funcionalidad o estética a un bien mueble o inmueble,  
17 tangible o intangible, cuyo poseedor o propietario receptor del beneficio no lo  
18 utiliza para realizar actividades comerciales o no comerciales, o que constituye la  
19 creación misma del bien que será poseído o sobre el que se tendrá el derecho de  
20 propiedad.

21 (d) "Empleado(a) constructivo" - Es el trabajador(a) que tiene una relación  
22 contractual directa de empleo con un contratista independiente, o es por sí

1 mismo contratista independiente, pero que realiza una labor, servicio u obra para  
2 beneficio de un principal, con quien de ese modo tiene una relación de empleo  
3 no contractual.

4 (e) "Empleado(a) contractual" - Es el trabajador(a) que tiene una relación  
5 contractual directa de empleo con la persona o entidad para cuyo beneficio  
6 realiza labores, servicios u obras.

7 (f) "Entidad privada" - Es cualquier persona, natural o jurídica, asociación,  
8 negocio, empresa, organización o agrupación, con o sin fines de lucro, que tenga  
9 por sí misma una relación de "empleo" con una persona natural, según definido  
10 en esta Ley. Se entenderá como "entidad privada", además, a las organizaciones  
11 obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participen  
12 empleados(as) con el propósito de gestionar y negociar con los patronos los  
13 términos y condiciones de empleo.

14 (g) "Entidad pública" - El Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus  
15 tres Ramas, sus departamentos, negociados, juntas, comisiones, oficinas,  
16 agencias, instrumentalidades o corporaciones públicas, y los gobiernos  
17 municipales.

18 (h) "Lugar de empleo" - Es el espacio físico, virtual o de cualquier otra  
19 naturaleza en el que se materializa la relación definida como "empleo" para  
20 propósitos de esta Ley. El patrono no necesariamente tiene que ser el poseedor,  
21 propietario o quien tenga control del espacio que constituye el lugar de empleo.

1 (i) "Medida eficaz" - Es una acción o instrucción tomada o impartida por un  
2 patrono que tiene como resultado: (1) la corrección plena de una situación de  
3 hostigamiento sexual en el empleo de la que se tiene conocimiento; (2) impedir  
4 de manera plena la ocurrencia de una situación futura de hostigamiento sexual  
5 en el empleo que es susceptible de ser prevenida.

6 (j) "Medida inmediata" - Es una acción o instrucción tomada o impartida por un  
7 patrono en el momento más pronto posible luego de advenir en conocimiento de  
8 una situación de hostigamiento sexual en el empleo.

9 (k) "Patrono constructivo" - Es la persona o entidad, pública o privada, que tiene  
10 una relación de empleo no contractual con un trabajador(a) que es por sí mismo  
11 contratista independiente o que es empleado(a) contractual de un contratista  
12 independiente.

13 (l) "Patrono contractual" - Es la persona o entidad, pública o privada, que tiene  
14 una relación contractual directa de empleo con un trabajador(a) que ha de  
15 realizarle labores, servicios u obras, ya sea que la compensación que reciba ese  
16 trabajador(a) provenga directamente de la persona o entidad que se beneficie de  
17 su trabajo, o provenga directamente de una agencia de empleo. La relación  
18 contractual a la que se refiere este inciso puede ser de cualquier duración y  
19 condición acordadas por las partes.

20 (m) "Principal" - Es la persona o entidad que encomienda a otra la realización de  
21 una labor, servicio u obra, sin que sea la intención y efecto de dicha encomienda

1 el convertirse en patrono contractual de quien, para su beneficio y por su  
2 encomienda, realiza la labor, servicio u obra encomendada.

### 3 CAPÍTULO II: DISPOSICIONES SUSTANTIVAS Y PROCESALES

#### 4 Artículo 6 - Hostigamiento sexual principal

5 El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento  
6 de naturaleza sexual, explícito o implícito, no deseado por el empleado(a) a quien se le  
7 hace el acercamiento, así como cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza  
8 sexual, explícita o implícita, no deseada por el empleado(a) que es objeto de la  
9 conducta, cuando el acercamiento o conducta ocurre en el lugar de empleo y, además,  
10 concurre una o más de las siguientes circunstancias:

11 (a) El acercamiento o conducta resulta ofensivo, indignante, intimidante u hostil  
12 para el empleado(a) objeto del acercamiento o conducta.

13 (b) El acercamiento o conducta afecta el desempeño laboral del empleado(a)  
14 objeto del acercamiento o conducta.

15 (c) El acercamiento o conducta lacera la integridad física o emocional del  
16 empleado(a) objeto del acercamiento o conducta.

17 (d) El acercamiento o conducta perturba la paz o seguridad del empleado(a)  
18 objeto del acercamiento o conducta.

19 (e) La conducta tiene el propósito o efecto de mancillar la reputación o el honor  
20 del empleado(a) ante sus compañeros(as) de trabajo; ridiculizar o avergonzar al  
21 empleado(a) ante sus compañeros(as) de trabajo; o indisponer de cualquier

1 forma a los(as) compañeros(as) de trabajo con respecto al empleado(a) objeto de  
2 la conducta.

3 (f) El sometimiento al acercamiento o conducta constituye, de manera explícita o  
4 implícita, una condición o término del empleo de la persona objeto del  
5 acercamiento o conducta.

6 (g) El sometimiento o rechazo al acercamiento o conducta se utiliza como  
7 fundamento para la toma de decisiones que afectan, positiva o negativamente,  
8 los términos o condiciones de empleo, beneficios, oportunidades de crecimiento  
9 y ascenso, o remuneración del empleado(a) que es objeto del acercamiento o  
10 conducta.

11 Los acercamientos o conductas a los que se refiere este artículo podrían ser  
12 realizados mediante cualquier medio de contacto o comunicación, incluyendo los  
13 siguientes, pero sin limitarse a éstos: físico directo e indirecto mediante contacto a  
14 través de terceros; verbal directo mediante declaración presencial, por teléfono o  
15 videoconferencia, y verbal indirecto mediante declaraciones a través de terceros; de  
16 manera escrita mediante papel, mensajes de texto o correo electrónico; haciendo uso de  
17 las redes sociales y demás aplicaciones y plataformas similares.

#### 18 Artículo 7 - Hostigamiento sexual colateral

19 También constituirá hostigamiento sexual en el empleo las siguientes conductas,  
20 circunstancias o resultados:

21 (a) Cuando el patrono o un empleado(a) por instrucciones de aquel realice  
22 cualquier acto que afecte adversamente los términos o condiciones de empleo,

1 beneficios, oportunidades de crecimiento y ascenso, remuneración, o constituya  
2 cualquier otro tipo de represalia que afecte de manera adversa el trabajo de un  
3 empleado(a) que: (i) presente una queja ante el patrono por hostigamiento sexual  
4 en su contra, (ii) presente una queja o informe al patrono de situaciones de  
5 hostigamiento sexual en contra de compañeros(as) de trabajo, (iii) haga una  
6 reclamación extrajudicial al patrono por hostigamiento sexual en su contra, (iv)  
7 presente una reclamación judicial o querrela administrativa por hostigamiento  
8 sexual en su contra, (v) presente una denuncia criminal por el delito de acoso  
9 sexual en contra de un empleado(a) en su carácter personal, (vi) preste  
10 declaraciones en el curso de una investigación interna del patrono sobre una  
11 situación de hostigamiento sexual, (vii) preste declaraciones o testimonios en  
12 cualquier investigación o procedimiento judicial o administrativo por una  
13 situación de hostigamiento sexual, (viii) o haya colaborado de cualquier otra  
14 manera en alguna de las siete instancias anteriormente descritas.

15 (b) Cuando como resultado de un incidente de hostigamiento sexual perpetrado  
16 contra un empleado(a), según definido en el inciso (g) del Artículo 6, el patrono  
17 niegue a otro(a) empleado(a) un término o condición favorable de empleo,  
18 beneficios, oportunidades de crecimiento y ascenso, o mayor remuneración.

19 (c) Cuando un empleado(a) advierta al patrono, en más de una ocasión, que no  
20 está cumpliendo con sus deberes afirmativos como patrono, conducentes a  
21 garantizar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, y el  
22 incumplimiento sostenido por parte del patrono con dichos deberes, a pesar de



1 las advertencias, genere una preocupación, ansiedad, miedo, consternación o  
2 molestia en el empleado(a) que le provoque daños reclamables. Para efectos de  
3 este inciso, se entenderá que se advirtió al patrono de su incumplimiento sólo si  
4 la advertencia se hace a un agente, supervisor(a), gerente, director(a),  
5 administrador(a), socio(a), dueño(a) o a cualquier otro(a) empleado(a)  
6 contractual del patrono que por su posición, jerarquía o rango superior dentro de  
7 la organización se espere razonablemente que transmitirá la advertencia al  
8 patrono.

9 (d) Cuando un empleado(a) presente una queja interna al patrono, una  
10 reclamación extrajudicial, una reclamación judicial o una querrela administrativa  
11 por cualquier situación de hostigamiento sexual estatuida en esta Ley, y dicho  
12 empleado(a) sufra por parte de sus compañeros(as) de trabajo reproches, burlas,  
13 humillaciones, hostilidad o entorpecimiento de sus labores por motivo de haber  
14 presentado la queja interna, reclamación extrajudicial, reclamación judicial o  
15 querrela administrativa.

16 (e) Cuando un empleado(a), como consecuencia de ser víctima de hostigamiento  
17 sexual principal, según estatuido en los incisos (a), (b), (c), (d) y (e) del Artículo 6  
18 de esta Ley, se desempeñe deficientemente en su trabajo y sea amonestado(a),  
19 sancionado(a), suspendido(a) o despedido(a) por el patrono bajo el fundamento  
20 de las deficiencias en su desempeño.

21 Artículo 8 - Análisis circunstancial y presunciones

1           En la determinación sobre la ocurrencia de una situación de hostigamiento  
2 sexual en el empleo, ya sea que la realice un patrono como resultado de una  
3 investigación interna, o un tribunal o agencia administrativa como resultado de una  
4 reclamación judicial o querrela administrativa, respectivamente, se considerará la  
5 totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos pertinentes que se tengan  
6 por probados, mediante un análisis circunscrito a cada caso en particular.

7           Las siguientes presunciones y consecuencias probatorias regirán la  
8 determinación de responsabilidad por daños, ya sea ante un tribunal o ante una agencia  
9 administrativa, así como la determinación de faltas del patrono para la imposición de  
10 multas administrativas por parte de una agencia:

11           (a) En todas las modalidades de hostigamiento sexual principal estatuidas en el  
12 Artículo 6 de esta Ley, una vez probado por la parte demandante o querellante  
13 que hubo un acercamiento o conducta de naturaleza sexual, explícito o implícito,  
14 ocurrido en el lugar de empleo, se presumirá que ese acercamiento o conducta  
15 fue uno no deseado por el empleado(a) objeto de dicho acercamiento o conducta.  
16 El patrono deberá rebatir esa presunción probando que el acercamiento o  
17 conducta fue, en efecto, uno deseado por el empleado(a).

18           (b) En la modalidad de hostigamiento sexual colateral estatuida en el Artículo 7,  
19 inciso (a) de esta Ley, una vez probado por la parte demandante o querellante la  
20 ocurrencia de cualquiera de las ocho circunstancias ahí enumeradas, se  
21 presumirá que la circunstancia probada fue la causa del acto tomado  
22 posteriormente por el patrono que afectó adversamente los términos o

1 condiciones de empleo, beneficios, oportunidades de crecimiento y ascenso, o  
2 remuneración del empleado(a). El patrono deberá rebatir esa presunción  
3 probando que existía una causa legal y justificada para tomar el acto adverso al  
4 empleado(a), y que esa fue la causa real y única por la cual tomó dicho acto.

5 (c) En la modalidad de hostigamiento sexual colateral estatuida en el Artículo 7,  
6 inciso (b) de esta Ley, una vez probado por la parte demandante o querellante  
7 que ocurrió un incidente del tipo estatuido en el Artículo 6, inciso (g), y que el  
8 patrono negó a la parte demandante o querellante el término o condición  
9 favorable de empleo, beneficios, oportunidades de crecimiento y ascenso o la  
10 mayor remuneración que concedió a la víctima del hostigamiento sexual  
11 principal como resultado de su sometimiento al acercamiento o conducta  
12 prohibidos, se presumirá que la decisión negativa del patrono con respecto a la  
13 parte demandante o querellante fue causada por el sometimiento de la víctima  
14 del hostigamiento sexual principal al acercamiento o conducta prohibidos. El  
15 patrono deberá rebatir esa presunción probando que existía una causa legal y  
16 justificada para su decisión negativa con respecto a la parte demandante o  
17 querellante, y que esa fue la causa real y única por la cual tomó dicha decisión.

18 (d) En la modalidad de hostigamiento sexual colateral estatuida en el Artículo 7,  
19 inciso (e) de esta Ley, una vez probado el hecho de que el empleado(a) fue  
20 amonestado(a), sancionado(a), suspendido(a), o despedido(a), se presumirá que  
21 ello ocurrió como consecuencia del hostigamiento sexual principal del que fue  
22 víctima. El patrono deberá rebatir esa presunción probando que el desempeño

1 deficiente del empleado(a) no se debió, en todo o en parte, al hostigamiento  
2 sexual principal sufrido por el empleado(a); que la deficiencia en el desempeño  
3 del empleado(a) fue la causa real y única para su amonestación, sanción,  
4 suspensión o despido; y que la amonestación, sanción, suspensión o despido fue  
5 una medida justa y proporcional al grado de deficiencia en el desempeño del  
6 empleado(a).

7 (e) En las instancias excepcionales en las que el patrono se exponga a  
8 responsabilidad primaria y directa según estatuido en esta Ley, se presumirá que  
9 el patrono no tomó las medidas inmediatas y eficaces para prevenir y corregir la  
10 situación de hostigamiento sexual. Para quedar exonerado de responsabilidad, el  
11 patrono deberá rebatir dicha presunción probando que tomó esas medidas  
12 inmediatas y eficaces. Si, al momento de ocurrir la situación de hostigamiento  
13 sexual, el patrono no tenía una disposición reglamentaria o protocolar para  
14 atender la modalidad específica de hostigamiento sexual ocurrida, la presunción  
15 deberá ser rebatida con prueba clara, robusta y convincente de que, a pesar de no  
16 tener la disposición reglamentaria o protocolar en cuestión, el patrono tomó las  
17 medidas inmediatas y eficaces para prevenir y corregir la situación de  
18 hostigamiento sexual.

#### 19 Artículo 9: Responsabilidad de los patronos

20 Los patronos, contractuales o constructivos, serán responsables por el  
21 hostigamiento sexual en el empleo perpetrado por cualquiera de sus empleados(as),

1 contractuales o constructivos, de conformidad con las normas que se exponen a  
2 continuación:

3 (a) Cuando el perpetrador del hostigamiento sexual sea empleado(a) contractual  
4 y la víctima también sea empleado(a) contractual, el patrono contractual de  
5 ambos(as) responderá vicariamente.

6 (b) Cuando el perpetrador del hostigamiento sexual sea empleado(a)  
7 constructivo y la víctima también sea empleado(a) constructivo, el patrono  
8 contractual de ambos(as) responderá vicariamente.

9 (c) Cuando el perpetrador del hostigamiento sexual sea empleado(a) contractual  
10 y la víctima sea empleado(a) constructivo: (i) el patrono contractual del  
11 perpetrador y constructivo de la víctima responderá vicariamente; (ii) el patrono  
12 contractual de la víctima responderá de manera primaria y directa.

13 (d) Cuando el perpetrador del hostigamiento sexual sea empleado(a)  
14 constructivo y la víctima sea empleado(a) contractual: (i) el patrono contractual  
15 del perpetrador responderá vicariamente; (ii) el patrono contractual de la víctima  
16 y constructivo del perpetrador responderá de manera primaria y directa.

17 (e) Cuando el perpetrador del hostigamiento sexual sea un tercero no  
18 empleado(a) y la víctima sea empleado(a) contractual, el patrono contractual de  
19 la víctima responderá de manera primaria y directa; y cuando el perpetrador del  
20 hostigamiento sexual sea un tercero no empleado(a) y la víctima sea empleado(a)  
21 constructivo, el patrono constructivo de la víctima responderá de manera  
22 primaria y directa. En ambos casos, se deberá tomar en consideración el grado de

1 control que pudiera o no tener el patrono sobre la conducta de los terceros, así  
2 como la razonabilidad para el patrono de las medidas que se exijan de éste con  
3 respecto a la prevención y corrección de actos de hostigamiento sexual  
4 perpetrados por terceros en el lugar de empleo.

#### 5 Artículo 10 – Responsabilidad de empleados(as) y terceros en su carácter personal

6 La responsabilidad personal por los actos de hostigamiento sexual de los(as)  
7 empleados(as) y de terceros no empleados(as) no se regirá por esta Ley, sino por la  
8 normativa del Artículo 1536 del Código Civil de Puerto Rico de 2020 y aquellos otros  
9 artículos relacionados que sean aplicables de conformidad con el derecho civil de  
10 responsabilidad por culpa o negligencia.

#### 11 Artículo 11 – Sanciones resarcitorias y medidas correctivas

12 Todo patrono que, de conformidad con esta Ley, resulte responsable de incurrir  
13 en hostigamiento sexual en el empleo, deberá resarcir a la víctima demandante o  
14 querellante con sujeción a las siguientes normas:

15 (a) Con una suma igual al doble de la cuantía de todos los daños que el tribunal o  
16 la agencia administrativa imponga a la parte demandada o querellada.

17 (b) Cuando no se pudiere determinar la cuantía de los daños sufridos por la  
18 víctima, el tribunal o agencia administrativa impondrá como sanción la suma de  
19 veinticinco mil dólares (\$25,000), siendo dicha suma, además, la cuantía mínima  
20 que se impondrá por daños en todo caso.

21 (c) En cualquiera de las instancias estatuidas en el siguiente artículo, el tribunal o  
22 agencia administrativa impondrá una sanción punitiva adicional que no será

1 menor de veinticinco mil dólares (\$25,000) ni mayor que la sanción resarcitoria  
2 dispuesta en el inciso (a) de este artículo.

3 (d) En la sentencia o resolución administrativa que se dicte como resultado de la  
4 demanda o querrela, se podrá ordenar al patrono responsable que emplee,  
5 promueva o reponga en su empleo a la persona víctima del hostigamiento  
6 sexual; que cese y desista la conducta o circunstancia constitutiva del  
7 hostigamiento sexual; y que se tome cualquier otra medida correctiva que  
8 proceda a juicio del tribunal o agencia administrativa.

#### 9 Artículo 12 – Sanciones punitivas

10 En las siguientes instancias de hostigamiento sexual en el empleo, el tribunal o  
11 agencia administrativa impondrá al patrono responsable una sanción punitiva dentro  
12 de los límites establecidos en el inciso (c) del artículo anterior.

13 (a) Cuando un empleado(a) notifique al patrono que fue víctima de cualquier  
14 acercamiento o conducta de hostigamiento sexual, según definidos en los incisos  
15 (a) al (e) del Artículo 6, y debido a la falta de implementación de medidas  
16 inmediatas y eficaces por parte del patrono, el empleado(a) vuelve a ser víctima,  
17 con posterioridad a la notificación al patrono, de cualquier acercamiento o  
18 conducta de hostigamiento sexual, según definidos en los incisos (a) al (e) del  
19 Artículo 6.

20 (b) Cuando un empleado(a) notifique al patrono que fue víctima de cualquier  
21 acercamiento o conducta de hostigamiento sexual, según definidos en los incisos  
22 (a) al (e) del Artículo 6, y con posterioridad a la notificación al patrono, éste tome

1 alguna represalia en contra de la víctima en la forma de una amonestación,  
2 sanción, suspensión o despido.

3 (c) Cuando el patrono incurre en hostigamiento sexual según definido en el  
4 inciso (f) del Artículo 6.

5 (d) Cuando el patrono incurre en hostigamiento sexual según definido en el  
6 inciso (g) del Artículo 6, en la forma específica de: (i) un sometimiento por parte  
7 del empleado(a) al acercamiento o conducta para evitar de ese modo que se le  
8 afecte negativamente cualquiera de los términos o condiciones de su empleo, (ii)  
9 un rechazo por parte del empleado(a) al acercamiento o conducta con la  
10 consecuencia de que se vean afectados negativamente los términos o condiciones  
11 de su empleo, sus beneficios, sus oportunidades de crecimiento y ascenso, o su  
12 remuneración.

13 (e) Cuando el hostigamiento sexual perpetrado por el patrono sea cualquiera de  
14 los definidos en el Artículo 7, inciso (a), sub incisos (i), (iii), (iv) y (v).

15 (f) Cuando el patrono incurra en hostigamiento sexual según definido en el  
16 inciso (b) del Artículo 7; el empleado(a) víctima interpele al patrono por la  
17 negación de los términos o condiciones favorables de empleo, beneficios,  
18 oportunidades de crecimiento y ascenso, o mayor remuneración; y como  
19 represalia por dicha interpelación el patrono amonesta, sanciona, suspende o  
20 despide al empleado(a).

21 (g) Cuando el patrono incurra en hostigamiento sexual según definido en el  
22 inciso (c) del Artículo 7, y como represalia por las advertencias realizadas por el



1 empleado(a), el patrono amonesta, sanciona, suspende o despide a dicho  
2 empleado(a).

3 (h) Cuando el empleado(a) víctima del hostigamiento sexual haga una queja  
4 interna al patrono y éste no investigue dicha queja o, habiéndola investigado, no  
5 tome una decisión o resolución sobre la misma.

6 (i) Cuando el acto de hostigamiento sexual en el empleo también constituya  
7 delito público.

8 Cuando concurren dos o más de las instancias anteriores, el tribunal o agencia  
9 administrativa solamente impondrá una sanción punitiva por alguna de ellas, debiendo  
10 imponer aquella que a su juicio merezca la cuantía mayor. No obstante, en la sentencia  
11 judicial o resolución administrativa se indicará todas las instancias que, a juicio del  
12 tribunal o agencia administrativa, ameritaban por sí solas la imposición de una sanción  
13 punitiva.

#### 14 Artículo 13: Costas y honorarios de abogado(a)

15 Si el patrono es la parte perdedora en una reclamación al amparo de esta Ley,  
16 deberá pagar a la parte demandante o querellante las costas incurridas durante el pleito  
17 o querrela, lo cual incluye los honorarios de abogado(a) incurridos por la parte  
18 demandante o querellante si la compensación de su representación legal no fue pactada  
19 de manera contingente. Del mismo modo, el tribunal o agencia administrativa podrá  
20 imponer al patrono perdedor el pago de una partida de honorarios de abogado por  
21 temeridad, cuando así proceda a juicio del tribunal o agencia.

1 Si el empleado(a) demandante o querellante es la parte que resulta perdidosa en  
2 una reclamación instada al amparo de esta Ley, no se le podrá imponer el pago de las  
3 costas incurridas por el patrono durante el pleito o querella, salvo que el tribunal o  
4 agencia administrativa determine que la reclamación instada fue frívola.

#### 5 Artículo 14 - Agotamiento de remedios internos y cláusulas de confidencialidad

6 El empleado(a) reclamante no vendrá obligado a presentar una queja interna al  
7 patrono como condición previa para presentar una reclamación judicial o  
8 administrativa al amparo de esta Ley. Será nula cualquier cláusula pactada en el  
9 contrato de empleo que obligue al empleado(a) a someter su reclamo a un proceso de  
10 mediación o resolución alterna de conflictos. También será nula cualquier cláusula de  
11 confidencialidad como resultado de un acuerdo de transacción entre las partes, en todo  
12 aquello que conflija con el Artículo 20 de esta Ley.

#### 13 Artículo 15 - Término para presentar la reclamación

14 El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley  
15 será de un año y comenzará a transcurrir con cualquiera de los siguientes eventos,  
16 según resulte más favorable para el empleado(a) demandante o querellante:

17 (a) Cuando terminen las circunstancias que podrían entorpecer la presentación  
18 de la reclamación.

19 (b) Si el empleado(a) reclamante fue víctima de más de un acto o modalidad de  
20 hostigamiento sexual, a partir de la ocurrencia del último acto o modalidad  
21 cometida.

1 (c) Si un elemento constitutivo del hostigamiento sexual es la suspensión del  
2 empleado(a) reclamante, a partir del momento en que termine la suspensión y el  
3 empleado(a) se reincorpore efectivamente al empleo.

4 (d) Si un elemento constitutivo del hostigamiento sexual es el despido del  
5 empleado(a) reclamante, a partir del momento en que el empleado(a)  
6 efectivamente cese de trabajar para el patrono. Si el despido es uno constructivo  
7 y el empleado(a) presenta un aviso o carta de renuncia con efectividad posterior  
8 al día de su presentación, el término prescriptivo comenzará a transcurrir a partir  
9 del momento en que se haga efectiva la renuncia, es decir, cuando el empleado(a)  
10 cese de trabajar para el patrono.

11 (e) Si el empleado(a) reclamante fue víctima de hostigamiento sexual principal  
12 según definido en los incisos (a) al (e) del Artículo 6, trátase de un solo  
13 acercamiento o conducta o más de uno(a), y con posterioridad a dicho(s) acto(s) o  
14 conducta(s) el patrono tomare alguna represalia contra la víctima, a partir del  
15 momento en que se materialice el acto de represalia. Disponiéndose que, si el  
16 acto de represalia es una suspensión o despido, aplicarán complementariamente  
17 los incisos anteriores (c) y (d) para efectos de determinar el momento en que  
18 comenzará a transcurrir el término prescriptivo cuando la suspensión o despido  
19 es una consecuencia posterior al hostigamiento sexual principal.

## 20 Artículo 16 - Deberes afirmativos del patrono

21 Todo patrono, público y privado, tiene los siguientes deberes afirmativos  
22 esenciales cuyo cumplimiento es imperativo para la consecución de la política pública

1 promulgada en esta Ley, sin menoscabo del principio general de intención legislativa  
2 estatuido en el inciso (d) del Artículo 4. El incumplimiento con estos deberes será  
3 fundamento para la imposición de multas administrativas de conformidad con el  
4 capítulo siguiente de esta Ley.

5 (a) Mantener un lugar de empleo y ambiente de trabajo libre de toda  
6 manifestación de hostigamiento sexual, garantizando el derecho fundamental de  
7 todo trabajador y trabajadora a gozar de un ambiente de paz y seguridad exento  
8 de amenazas a su integridad física y emocional y de todo atentado o laceración a  
9 su dignidad como ser humano.

10 (b) No tolerar situación de hostigamiento sexual alguna independientemente de  
11 su frecuencia y gravedad o falta de ellas.

12 (c) Exponer claramente y divulgar de manera continua y eficaz, a todos(as) sus  
13 empleados(as) contractuales y constructivos, la política patronal de “cero  
14 tolerancia” hacia el hostigamiento sexual en el empleo.

15 (d) Tomar todas las medidas inmediatas y eficaces para prevenir y corregir  
16 situaciones de hostigamiento sexual en el empleo. Esto incluye las medidas  
17 contempladas expresamente en esta Ley, aquellas no contempladas que sean  
18 necesarias según las particularidades de la actividad a la que se dedique cada  
19 patrono y las situaciones de hostigamiento sexual específicas ocurridas en el  
20 lugar de empleo, así como aquellas que satisfagan las exigencias del inciso (d) del  
21 Artículo 4 de esta Ley.

1 (e) Como parte de estos deberes afirmativos, todo patrono deberá adoptar,  
2 implementar y divulgar a todos(as) sus empleados(as), contractuales y  
3 constructivos, un reglamento o protocolo escrito que contenga la política del  
4 patrono en contra del hostigamiento sexual en el empleo, los derechos y  
5 protecciones que esta Ley confiere a todo(a) empleado(a) y aspirante a empleo, y  
6 el procedimiento interno para recibir, tramitar y resolver quejas de  
7 hostigamiento sexual presentadas por cualquiera de sus empleados(as).

#### 8 Artículo 17 - Contenido mínimo del reglamento o protocolo de los patronos

9 El reglamento o protocolo de todo patrono para cumplir con la política pública y  
10 las disposiciones de esta Ley debe contener, como mínimo, los siguientes elementos, sin  
11 menoscabo del principio general de intención legislativa estatuido en el inciso (d) del  
12 Artículo 4:

13 (a) Una explicación clara y exhaustiva sobre la política pública de esta Ley y la  
14 obligación del patrono de implementar la misma, de manera continua y eficaz,  
15 en el lugar de empleo.

16 (b) Una explicación clara y exhaustiva sobre las distintas modalidades de  
17 hostigamiento sexual en el empleo proscritas en esta Ley, de forma tal que  
18 todo(a) empleado(a) pueda razonablemente comprender, con una lectura  
19 independiente del documento, cuáles son los acercamientos, conductas,  
20 situaciones y circunstancias prohibidas por esta Ley.

21 (c) Una indicación expresa de que todo(a) empleado(a) que sea víctima de  
22 hostigamiento sexual en el empleo tiene el derecho a presentar una queja interna

1 al patrono, quien tendrá la obligación de recibir, tramitar y resolver dicha queja  
2 de manera expedita y responsable, protegiendo al empleado(a) de cualquier  
3 forma de represalia por parte del patrono mismo o de cualquier empleado(a) a  
4 quien se le impute la comisión directa del hostigamiento sexual. Se deberá  
5 indicar la(s) persona(s) autorizadas por el patrono a recibir quejas de  
6 hostigamiento sexual en el empleo y la manera de contactar a dichas personas.

7 (d) Una indicación expresa de que todo(a) empleado(a) que sea víctima de  
8 hostigamiento sexual en el empleo tiene, además, el derecho a presentar una  
9 reclamación judicial o administrativa por los daños y perjuicios sufridos a  
10 consecuencia del hostigamiento sexual, y en tal caso recibir protección del  
11 patrono contra cualquier forma de represalia por parte del patrono mismo o de  
12 cualquier empleado(a) a quien se le impute la comisión directa del hostigamiento  
13 sexual.

14 (e) Una indicación expresa de que las empleadas que sean víctimas de  
15 hostigamiento sexual podrán contactar a la Oficina de la Procuradora de las  
16 Mujeres para recibir orientación y cualquier otro servicio disponible. Se deberá  
17 indicar los números de teléfono, dirección física y dirección del sitio web de la  
18 Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

19 (f) Una indicación expresa de que todo(a) empleado(a), aun cuando no haya sido  
20 víctima de hostigamiento sexual, tiene el derecho a advertir al patrono sobre sus  
21 incumplimientos con sus deberes afirmativos de prevenir el hostigamiento  
22 sexual en el empleo, y que el patrono tiene la obligación de atender

1 responsablemente el señalamiento del empleado(a) y protegerlo(a) de cualquier  
2 forma de represalia por parte del patrono mismo y de cualquier empleado(a).  
3 También habrá una indicación expresa de que todo(a) empleado(a), aun cuando  
4 no haya sido víctima de hostigamiento sexual, tiene el derecho a presentar una  
5 querrela administrativa conducente a la imposición de multas al patrono por su  
6 incumplimiento con sus deberes afirmativos de prevenir el hostigamiento sexual  
7 en el empleo, y que en tales casos el patrono deberá proteger al empleado(a)  
8 querellante de cualquier forma de represalia por parte del patrono mismo y de  
9 cualquier empleado(a).

10 (g) Una disposición a los efectos de que todo(a) empleado(a) contractual  
11 prospectivo no podrá comenzar efectivamente con sus labores en el lugar de  
12 empleo hasta tanto reciba copia del manual o protocolo y una orientación  
13 razonable sobre el contenido de dicho escrito y la política del patrono contra el  
14 hostigamiento sexual en el empleo.

15 (h) Una disposición a los efectos de que el patrono dará charlas, orientaciones o  
16 seminarios periódicos a todos(as) sus empleados(as) sobre el contenido del  
17 manual o protocolo y la política del patrono contra el hostigamiento sexual en el  
18 empleo. La frecuencia con la que se deba ofrecer estas charlas, orientaciones o  
19 seminarios dependerá de la naturaleza de las actividades a las que se dedique el  
20 patrono, los niveles de riesgo de ocurrencia de hostigamiento sexual inherentes  
21 al lugar de empleo, la cantidad de empleados(as) contractuales y constructivos  
22 del patrono, entre otras consideraciones concernientes a cada patrono en

1 particular. El mismo principio aplicará con respecto a la obligación del patrono  
2 de dar suficiente publicidad en el lugar de empleo sobre los derechos y  
3 protecciones de esta Ley a todo empleado(a) contractual y constructivo.

4 (i) Disposiciones expresas, claras y exhaustivas sobre el procedimiento interno  
5 que deberá seguir el patrono en todo caso en que se le presente una queja interna  
6 por una situación de hostigamiento sexual en el lugar de empleo. El  
7 procedimiento establecido a esos fines deberá contener, como mínimo, los  
8 siguientes elementos sin menoscabo del principio general de intención legislativa  
9 estatuido en el inciso (d) del Artículo 4 de esta Ley:

10 (i) El patrono deberá encomendar expresamente a por lo menos una  
11 persona la función de recibir y dar trámite expedito a las quejas internas  
12 presentadas por cualquier empleado(a).

13 (ii) La persona a la que se refiere el sub inciso anterior deberá iniciar de  
14 manera inmediata el trámite de las quejas internas presentadas.

15 (iii) Tan pronto se reciba una queja por la persona designada a esos fines,  
16 el patrono deberá tomar medidas inmediatas y eficaces para evitar  
17 cualquier contacto en el lugar de empleo entre el empleado(a) que  
18 presentó la queja y el empleado(a) a quien se le impute la comisión del  
19 hostigamiento sexual.

20 (iv) El patrono deberá designar expresamente la(s) persona(s) que tendrán  
21 la función de investigar, evaluar y resolver las quejas internas  
22 presentadas.



1 (v) La investigación, evaluación y resolución de las quejas presentadas se  
2 hará de la manera más expedita posible sin menoscabo de la minuciosidad  
3 y exhaustividad necesarias con las que cada queja debe ser investigada,  
4 evaluada y resuelta.

5 (vi) La persona designada para investigar la queja deberá entrevistar a  
6 todos(as) los(as) empleados(as) que hayan participado de alguna manera  
7 en la situación de hostigamiento sexual reportada y/o que hayan  
8 presenciado o tengan algún conocimiento sobre dicha situación. Se  
9 entrevistará, además, de manera minuciosa y exhaustiva, tanto al  
10 empleado(a) que haya presentado la queja como al empleado(a) a quien se  
11 le impute la comisión del hostigamiento sexual. El contenido de toda  
12 entrevista deberá ser vertido, de la manera más minuciosa y exhaustiva  
13 posible, en un documento escrito que el empleado(a) entrevistado(a) leerá  
14 y firmará si está de acuerdo con lo ahí vertido. Se le indicará al  
15 empleado(a) entrevistado(a) que si no está de acuerdo con todo o parte del  
16 contenido del documento sobre la entrevista, podrá indicarlo en el mismo  
17 documento junto con cualquier otro comentario o salvedad que desee  
18 hacer constar. La persona que realice la entrevista y los demás testigos que  
19 estén presentes durante la misma, si algunos, también deberán firmar el  
20 escrito en el que se vierta el contenido de la entrevista.

1 (vii) Como parte de la investigación también se considerará toda otra  
2 prueba no testifical que sea pertinente a la situación de hostigamiento  
3 sexual objeto de la queja.

4 (viii) Una vez concluida la investigación, la persona o personas  
5 designadas para evaluar y resolver la queja deberán hacerlo de la manera  
6 más expedita posible, sin menoscabo de la minuciosidad y exhaustividad  
7 necesarias para una evaluación y resolución responsables.

8 (ix) Se plasmará en un informe escrito todas las gestiones realizadas para  
9 la investigación, evaluación y resolución de la queja, así como la decisión  
10 tomada por el patrono y las medidas y sanciones, si algunas, ordenadas  
11 como resultado de la resolución de la queja. Se le dará copia de este  
12 informe tanto al empleado(a) que presentó la queja como al empleado(a) a  
13 quien se le haya imputado la comisión del hostigamiento sexual, tomando  
14 las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad y privacidad  
15 de aquella información que por ley o por prudencia gerencial deba ser  
16 protegida, especialmente para garantizar la seguridad de la víctima del  
17 hostigamiento sexual.

18 (x) Se indicará a cada una de las partes los remedios, tanto internos como  
19 externos, a los que tengan derecho de no estar satisfechos(as) con la  
20 determinación tomada por el patrono.

### 21 CAPÍTULO III: DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

22 Artículo 18 – Agencia administrativa con jurisdicción

1 Tanto las querellas administrativas para reclamar daños y perjuicios en virtud de  
2 esta Ley, como aquellas para la imposición de multas contra un patrono en las que la  
3 víctima del hostigamiento sexual sea una mujer o mujer trans, se presentarán,  
4 investigarán y adjudicarán en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, de  
5 conformidad con los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 20 de 11 de abril de  
6 2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las  
7 Mujeres”; Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada, conocida como “Ley  
8 de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico; y en los  
9 reglamentos adoptados por la agencia para esos fines. En los demás casos de querellas  
10 administrativas al amparo de esta Ley, las mismas se presentarán, investigarán y  
11 adjudicarán en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, de conformidad con  
12 los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según  
13 enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos  
14 Humanos de Puerto Rico”; Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada,  
15 conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de  
16 Puerto Rico; y en los reglamentos adoptados por la agencia para esos fines.

#### 17 Artículo 19 - Multas administrativas

18 Para efectos de la imposición de multas administrativas a los patronos públicos y  
19 privados que incumplan con las disposiciones de esta Ley, regirán las siguientes  
20 normas, entendiéndose que las mismas deberán prevalecer sobre cualquier otra norma  
21 incompatible en los estatutos y reglamentos vigentes, de conformidad con el principio  
22 de especialidad:

1 (a) Por cada infracción del patrono se impondrá una multa independiente de  
2 hasta diez mil dólares (\$10,000). La cuantía de cada multa estará sujeta al criterio  
3 razonable de la agencia sobre el grado del incumplimiento con la disposición  
4 legal, falta de diligencia del patrono, falta de consciencia y compromiso con la  
5 política pública de esta Ley, falta de inmediatez y eficacia en la medida  
6 incumplida total o parcialmente, menosprecio por la seguridad y bienestar de  
7 los(as) empleados(as), nivel de riesgo de ocurrencia de hostigamiento sexual  
8 provocado por el incumplimiento con la disposición legal, entre otros criterios  
9 que la agencia estime pertinentes.

10 (b) Cuando se haga una determinación sustantiva sobre la responsabilidad del  
11 patrono por los daños y perjuicios sufridos por la víctima en virtud de esta Ley,  
12 el incurrimento en cada una de las modalidades de hostigamiento sexual  
13 estatuidas en esta Ley también se considerará como una falta administrativa y  
14 será fundamento para la imposición de una multa administrativa, además de las  
15 sanciones resarcitorias y punitivas que se impongan al patrono. Disponiéndose  
16 que en el caso de las modalidades de hostigamiento sexual principal estatuidas  
17 en los incisos (a) al (e) del Artículo 6 de esta Ley, si con un mismo acercamiento o  
18 conducta concurren más de una de las cinco circunstancias ahí expresadas, se  
19 entenderá que se ha incurrido en una sola falta para efectos de la imposición de  
20 multas administrativas. Por otro lado, cuando se determine que se ha incurrido  
21 en más de un acercamiento o conducta que concurren con una o más de las  
22 circunstancias estatuidas en el artículo antes mencionado, se podrá imponer una

1 multa por cada uno de los acercamientos o conductas en los que se haya  
2 incurrido.

3 (c) Con respecto a las multas por incumplimiento con los deberes afirmativos que  
4 esta Ley impone a todo patrono, se podrá imponer una multa por cada uno de  
5 los deberes incumplidos. Si el deber se incumple en más de una ocasión, siendo  
6 cada ocasión una independiente y separada, se podrá imponer una multa por  
7 cada una de esas ocasiones de incumplimiento.

#### 8 Artículo 20 - Obligación de informar quejas por situaciones de hostigamiento sexual

9 En todo caso en que una empleada contractual o constructiva presente una queja  
10 interna por hostigamiento sexual a cualquiera de sus patronos, el patrono a quien se le  
11 presente dicha queja tendrá la obligación de informar a la Oficina de la Procuradora de  
12 las Mujeres, dentro de un término de cinco (5) días laborables, que se ha presentado una  
13 queja por hostigamiento sexual contra una empleada en su lugar de empleo, y las  
14 medidas que hasta el momento se hayan tomado a raíz de la queja presentada.

15 La Oficina de la Procuradora de las Mujeres podrá iniciar su propia investigación  
16 sobre la queja presentada de conformidad con las facultades provistas por las leyes y  
17 reglamentos aplicables.

18 Del mismo modo, una vez el patrono resuelva la queja interna presentada, estará  
19 obligado a notificar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, dentro de un término  
20 de quince (15) días laborables, copia del informe requerido en virtud del sub inciso (ix),  
21 inciso (i), del Artículo 17 de esta Ley.

1 El incumplimiento del patrono con cada una de las obligaciones aquí descritas  
2 será fundamento para la imposición de una multa administrativa de conformidad con  
3 esta Ley.

#### 4 CAPÍTULO IV: DISPOSICIONES FINALES

##### 5 Artículo 21 - Mandato de reglamentación especial

6 Tanto la Oficina de la Procuradora de las Mujeres como el Departamento del  
7 Trabajo y Recursos Humanos deberán adoptar aquellos reglamentos especiales que  
8 estimen necesarios para la implementación de las disposiciones de esta Ley que les han  
9 sido particularmente asignadas.

##### 10 Artículo 22 - Asignaciones presupuestarias

11 A los fines del cumplimiento con las funciones y facultades impuestas por esta  
12 Ley, la Asamblea Legislativa consignará anualmente en el Presupuesto General de  
13 Gastos una cantidad no menor de dos millones de dólares (\$2,000,000) provenientes del  
14 Fondo General a ser destinados a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, así como  
15 una cantidad no menor de ciento setenta y cinco mil dólares (\$175,000) provenientes del  
16 Fondo General a ser destinados al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

##### 17 Artículo 23 - Separabilidad

18 Si cualquier artículo, párrafo, cláusula, inciso, sub inciso, acápite, oración, frase o  
19 palabra de esta Ley fuere anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen  
20 o sentencia emitida a tales efectos, no afectará, perjudicará ni invalidará el remanente de  
21 esta Ley. El efecto de dicha resolución, dictamen o sentencia quedará limitado al

- 1 artículo, párrafo, cláusula, inciso, sub inciso, acápite, oración, frase o palabra de esta Ley
- 2 que hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.
- 3 Artículo 24 - Vigencia
- 4       Esta Ley comenzará a regir noventa (90) días después de su aprobación.