

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

18<sup>va</sup> Asamblea  
Legislativa

6<sup>ta</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 1352

23 de abril de 2019

Presentado por la señora Laboy Alvarado

*Referido a las Comisiones de Asuntos de la Mujer; y de Gobierno*

#### LEY

Para enmendar los Artículos 2, 5 y para añadir los Artículos 15 y 17 de la Ley Núm. 17 del 22 de abril del 1988 según enmendada como “Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades.”

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según datos provistos por la Unidad Anti Discrimen (UAD) del Departamento del Trabajo, el promedio de querellas anuales por hostigamiento sexual que estos han recibido en los últimos cinco (5) años fiscales ha sido sobre 70. Debemos aclarar que la UAD sólo tiene jurisdicción en aquellos casos donde se alegue hostigamiento sexual contra patronos privados y corporaciones públicas que operan como negocios privados, por lo que si tomamos en cuenta este dato, además de que no todas las víctimas llegan a presentar querellas, el número debe sobrepasar por mucho los 100 casos anuales. A pesar de que el Estado ha adoptado medidas como la Ley 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, la realidad es que es el hostigamiento sexual está aún lejos de haber sido erradicado. No solo en Puerto Rico, sino a nivel mundial hemos visto en los últimos años cómo la concienciación sobre el mismo ha aumentado y más víctimas se están atreviendo a denunciarlo.

Los internados son a menudo un requisito previo para conseguir un trabajo en el mercado actual. Quienes están bajo este tipo de arreglo cuando son víctimas de hostigamiento sexual en el lugar en que llevan a cabo su práctica en la actualidad no tienen muchas opciones disponibles para responsabilizar al patrono. Para los estudiantes, que están buscando oportunidades en forma de internados o pasantías para ampliar su ámbito de experiencias, el hostigamiento o acoso sexual puede convertirse en un elemento de disuasión. Esto también significa que pueden terminar renunciando a oportunidades que podrían haber facilitado su inserción posterior en el mundo profesional. Las víctimas en este caso eligen a menudo callar pensando que esto estará pasando sólo por un corto período. Esto de alguna manera normaliza el concepto de cómo estos internos e internas podrían ser objeto fácil de hostigamientos u acoso por parte de sus empleadores. En la actualidad bajo un internado no mucha seguridad cuando se trata de protección contra el acoso sexual, y la mayoría tienen miedo a denunciarlo por temor a arruinar una futura carrera.

En cuanto a los protocolos para manejar los casos de hostigamiento sexual en el lugar de empleo, hay que reconocer la necesidad de promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico de cero tolerancia de esta práctica. Actualmente, ya existen algunas jurisdicciones estatales como Massachusetts, Nueva York, Rhode Island y Vermont que requieren estatutariamente que los patronos tengan un protocolo para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el empleo. Algunos de estos establecen por ley el contenido que debe tener todo protocolo o política en contra del hostigamiento sexual mientras que otros ofrecen modelos y guías que un patrono pueda preparar su protocolo. Es necesario que, además de establecer por ley el deber de los patronos de contar con un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en lugares de trabajo o empleo, haya unas guías que fomenten uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de hostigamiento sexual.

Sobre el Artículo 5 de la Ley 17, supra, el mismo recoge la norma de responsabilidad vicaria que se aplicará a los patronos por las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos de hostigamiento sexual fueron autorizados o prohibidos por el patrono o si éste sabía o debía tener conocimiento de ellos. Hay dos corrientes sobre el estándar de responsabilidad que debería imponerse a un patrono cuando un agente o supervisor incurre en hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil: (1) responsabilidad vicaria (el patrono es responsable automáticamente por el hostigamiento sexual cometido por alguno de sus agentes o supervisores) vs. (2) la existencia de una defensa afirmativa que le permite al patrono ser relevado de responsabilidad cuando se cumplan dos elementos establecidos por la jurisprudencia federal. Esta segunda vertiente establece que el patrono podría quedar relevado de responsabilidad si establece, mediante preponderancia de la prueba, que: tomó las medidas necesarias para prevenir y corregir inmediatamente cualquier acto de hostigamiento sexual.

En la práctica, aunque algunos entienden que la norma que rige en Puerto Rico es la de responsabilidad vicaria en ambas modalidades de hostigamiento sexual por parte de patronos y supervisores, hay otros jueces que han interpretado que los patronos tienen la misma defensa afirmativa eximente de responsabilidad que existe en el foro federal. De hecho, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha estado igualmente dividido ante esta controversia. En *Ortiz González v. Burger King et al.*, 189 DPR 1, 37 (2013), no pudieron llegar a un consenso sobre los fundamentos para revocar el foro apelativo por lo que no hubo una opinión mayoritaria del tribunal y el caso se resolvió mediante sentencia. Cabe destacar que, en la opinión de conformidad del juez asociado Rivera García, éste expresó que un patrono debe tener la oportunidad de establecer, mediante preponderancia de prueba, dos factores: "(a) que el patrono ejerció un cuidado razonable para prevenir y corregir prontamente cualquier conducta de hostigamiento, y (b) que el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños". Al

no haber llegado a un consenso, podría decirse que continuamos en un estado de incertidumbre legal.

Debemos hacer un balance de los pro y los contra de que no se permita al patrono levantar aquellas defensas que demuestren haber tomado medidas apropiadas para corregir y prevenir los actos en que incurra un supervisor que constituyan hostigamiento sexual en el empleo. Por un lado, se le podría dar una seguridad a la víctima de que podrá cobrar la reclamación y recibir una compensación por parte del patrono, independientemente de la solvencia económica del hostigador. Ahora bien, dado que bajo la responsabilidad vicaria automática, la única alternativa para que el patrono sea eximido de responsabilidad por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores es que la parte reclamante no pruebe su caso; ello prácticamente obliga al patrono a defender a su supervisor, alegado hostigador. Lo anterior, incluso en casos en los que el patrono esté plenamente consciente o tenga certeza de que los actos ocurrieron. El hostigador buscará, en todos los casos, refugio y protección bajo la figura del patrono. De hecho, por un lado la ley obliga a que el patrono tenga una política y un procedimiento de investigación de querellas, sin embargo, en la solución de casos ante el tribunal, el haber descargado su obligación legal no le beneficia dado que, según lo explicado, de probarse la conducta proscrita, seguirá siendo responsable. Peor aún, la investigación que pudiera haber llevado a cabo el patrono, a tenor con su política, pudiera ser un elemento adicional para probar su conocimiento y, por tanto, servir como arma de un solo filo en su contra.<sup>1</sup>

Por tanto, luego de analizar lo antes expuesto, entendemos que las enmiendas propuestas aclaran que se permite al patrono levantar aquellas defensas que demuestren haber tomado medidas apropiadas para corregir y prevenir los actos en que incurra un supervisor que constituyan hostigamiento sexual en el empleo, cónsono con las normas directivas de la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). A su

---

<sup>1</sup> Daniel Quiles Pumarejo, La responsabilidad legal del patrono por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores : recomendaciones basadas en el desarrollo doctrinal, 42 Rev. Der. Pur. 117 (2003),

vez, eliminando cualquier incentivo que pueda tener un patrono para proteger a un supervisor que incurra en conducta de hostigamiento sexual.

Por último, con esta medida creamos un portal cibernético dedicado exclusivamente a atender este mal social donde, no solo pueda la población encontrar información que los empodere, sino que agilice y facilite el procedimiento para radicar querellas a las víctimas de toda la Isla.

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

1 Sección 1. - Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, según  
2 enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 2. -Definiciones.

4 Para fines de esta ley los siguientes términos tendrán el significado que a  
5 continuación se expresa:

6 (1) Empleado - Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba  
7 compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que  
8 se confiere mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma más  
9 amplia posible. *Además, también incluye a aquella persona que realiza un internado*  
10 *llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de*  
11 *que reciba compensación.*

12 (2) ...”

13 Artículo 2. -Se enmienda el Artículo 5 de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, según  
14 enmendada para que lea como sigue:

15 “Artículo 5.- Un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en  
16 el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores *cuando se*

1 cometan las modalidades establecidas en el Artículo 3(a) y 3(b) de esta Ley,  
2 independientemente de si los actos **[específicos objeto de controversia]** fueron  
3 autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabia o  
4 debía estar enterado de dicha conducta.

5 *En los casos en que se aleguen acciones cometidas por un agente o supervisor,*  
6 *constitutivas de la modalidad establecida en el Artículo 3(c) de esta Ley, el patrono será*  
7 *responsable si él, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha*  
8 *conducta, excepto si (a) el patrono ejerció un cuidado razonable para prevenir y*  
9 *corregir prontamente cualquier conducta de hostigamiento, y (b) el empleado*  
10 *irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o*  
11 *correctivas provistas por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente*  
12 *de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono."*

13 Artículo 3. - Se añade un nuevo Artículo 15 a la Ley 17 del 22 de abril de 1988,  
14 según enmendada, para que lea como sigue:

15 *"Artículo 15 – Protocolos en el lugar de empleo*

16 *Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de*  
17 *Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo. La Oficina de la Procuradora de las*  
18 *Mujeres y el Departamento del Trabajo brindarán el asesoramiento técnico necesario para la*  
19 *elaboración e implantación de estos Protocolos y velarán por el fiel cumplimiento de los*  
20 *mismos.*

21 *Los patronos podrán (1) adoptar el protocolo modelo de prevención y manejo de casos de*  
22 *hostigamiento sexual y el formulario de quejas diseñado por el Departamento del Trabajo*  
23 *estatal, o (2) implementar su propio protocolo y formulario de quejas que sea igual o superior*

- 1 *a los estándares mínimos provistos bajo la guía emitida por el Estado. Estos protocolos, como*  
2 *mínimo, deben incluir:*
- 3 *a) Una declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal;*
  - 4 *b) Base Legal;*
  - 5 *c) Declaración De Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a conductas de*  
6 *hostigamiento sexual en el empleo);*
  - 7 *d) Definiciones;*
  - 8 *e) Designación del personal a cargo de asuntos de hostigamiento sexual y las*  
9 *responsabilidades del mismo; si el patrono tiene más de cinco empleados, una*  
10 *descripción del proceso para presentar quejas internas sobre hostigamiento sexual y*  
11 *los nombres e información de contacto de la persona o personas a quienes se deben*  
12 *presentar las quejas;*
  - 13 *f) Quién puede radicar una querrela y el procedimiento, el cual deberá incluir la opción*  
14 *de presentar queja o querrela verbal, escrita o anónima, además de la capacidad de*  
15 *investigar rumores basadas en “sospecha real”;*
  - 16 *g) Medidas para mantener la confidencialidad;*
  - 17 *h) Disposición sobre represalias, incluyendo una declaración expresa sobre la ilegalidad*  
18 *de las represalias contra personas que se quejen de hostigamiento sexual o que*  
19 *testifiquen o asistan en cualquier investigación o procedimiento relacionado a un caso*  
20 *de hostigamiento sexual;*
  - 21 *i) Proporcionar ejemplos de conducta prohibida que constituirían hostigamiento sexual;*
  - 22 *j) Proceso para la designación de ente investigador que adjudicará la querrela;*

- 1 k) *Medidas provisionales de protección de querellantes o víctimas;*
- 2 l) *Otros remedios legales y foros para víctimas, tanto judiciales como administrativos*  
3 *(ej: Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento del Trabajo, Equal*  
4 *Employment Opportunity Commission)"*), *y las instrucciones sobre cómo contactar*  
5 *dichas agencias;*
- 6 m) *Información sobre las disposiciones legales federales y estatales relativas al*  
7 *hostigamiento sexual, los recursos disponibles para las víctimas y una declaración*  
8 *expresa de que pueden haber otras leyes locales aplicables;*
- 9 n) *Incluir un formulario de quejas para que los empleados denuncien incidentes de*  
10 *hostigamiento sexual, el cual deberá proveer, entre otras cosas, un espacio para que*  
11 *indique si ha habido quejas previas sobre hostigamiento sexual.*

12 Artículo 4. - Se renumera el Artículo 15 de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, según  
13 enmendada, como Artículo 16.

14 Artículo 5. - Creación del Portal

15 Se ordena la creación del Portal "hostigamientosexual.pr.gov", adscrito al  
16 Departamento del Trabajo, en el cual las personas podrán encontrar información  
17 sobre las leyes y recursos relacionados al hostigamiento sexual, así como radicar en  
18 línea querellas sobre hostigamiento sexual. En caso de querellas de terceros, las  
19 mismas deberán ser basadas en "sospecha real" so pena de perjurio.

20 Artículo 6.- Ente Investigador y Adjudicación de Querella.

21 Cuando una querella sea presentada por parte de un(a) empleado(a) en una  
22 agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental en

1 particular, la investigación será llevada a cabo por otra agencia, entidad, corporación  
2 pública o instrumentalidad gubernamental. El personal que tenga a cargo atender  
3 asuntos de hostigamiento sexual en la agencia donde ocurrieron los alegados hechos  
4 constitutivos de hostigamiento sexual, estarán obligados a referir dicha información  
5 a la agencia asignada por la Oficina de Administración y Transformación de los  
6 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para llevar a cabo la  
7 investigación de los mencionados hechos. A estos efectos, la Oficina de  
8 Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de  
9 Puerto Rico (OATRH) promulgará un reglamento en un periodo de treinta (30) días a  
10 partir de la aprobación de esta Ley para determinar dicho proceso.

#### 11 Artículo 7. - Clausula de separabilidad

12 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de esta Ley  
13 fuere declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto  
14 dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el resto de la misma. El efecto de dicha  
15 sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de  
16 la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional.

#### 17 Artículo 8. - Vigencia

18 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.