

# *IMPLICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO*



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW

*Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez*

# ***OBJETIVOS***

Conocimiento (Ley y Jurisprudencia)

+

Herramientas (Deberes, Cumplimiento)

=

***IMPLICACIÓN LEGAL***

*(En guerra avisada.....)*





RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW

# LEY NÚM. 17

- El 22 de abril de 1988, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 17 para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, esta ley prohíbe de manera expresa el hostigamiento sexual en el empleo.



# DEFINICIÓN: HOSTIGAMIENTO SEXUAL (Ley Núm. 17)



- Cualquier tipo de acercamiento sexual **no deseado**; requerimientos de favores sexuales; cualquier conducta física o verbal, de naturaleza sexual; cuando ocurran una o más de las siguientes circunstancias:
    - Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un **término o condición** del empleo de una persona.
    - Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en **fundamento para la toma de decisiones** en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un **ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo**.



# HOSTIGAMIENTO SEXUAL MODALIDADES

- *Quid pro quo* (“algo a cambio de algo/ intercambio”)
  - Cuando someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo.
  - Cuando someterse o rechazar dicha conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo.



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL MODALIDADES*

- El hostigamiento sexual en el empleo constituye una modalidad de discrimen por razón de sexo.
- Ese tipo de discrimen está prohibido en Puerto Rico, tanto por la Constitución de Puerto Rico como por la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo.



# ***HOSTIGAMIENTO SEXUAL MODALIDADES***

- Ambiente hostil
  - Cuando la conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño en el trabajo o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

## *Título VII de la Ley de Derechos Civiles*

- Aplica a compañías con quince o más empleados
  - Prohíbe el uso del género, raza, ideas religiosas u origen nacional de un empleado o candidato a empleo para tomar decisiones sobre:
    - Contratación
    - Promoción
    - Destitución
    - Aumentos de salario
    - Cualquier otra condición de empleo
  - Pizarro-Correa vs. Puerto Rico Internal Revenue Department,--- F.Supp.3d---(2017)
  - Rivera-Rivera vs. Medina & Medina, Inc., 229 F.Supp.3d 117 (2017)
  - Mercado-Aponte vs. Med Health Hospice, Corp., 203 F.Supp.3d 240 (2016)



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

- Hostigamiento sexual es una modalidad del discrimen por razón del género de la víctima.
- Por lo tanto el hostigamiento sexual es una conducta prohibida por el Título VII.



# *¿QUIÉN PUEDE INCURRIR EN HOSTIGAMIENTO SEXUAL?*

- *Compañeros de trabajo*
- *Visitantes*
- *Supervisor a subalterno*
- *Subalterno a supervisor*
- *Contratistas*



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

## **Puede ocurrir:**

- De hombre a mujer
- De mujer a hombre
- De hombre a hombre
- De mujer a mujer



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

## ❖ AFANADOR V. ROGER ELECTRIC, 156 D.P.R. 651 (2002)

- El Tribunal Supremo de P.R. tuvo la oportunidad de resolver un caso sobre hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil entre personas del mismo sexo.
- Tradicionalmente, la mujer suele ser la víctima de ataques discriminatorios por razón de sexo.
- Este problema alcanza tanto a la mujer como al hombre.



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

- El factor determinante en una reclamación por hostigamiento no es si la misma se dio en un contexto heterosexual.
- Lo determinante es que la conducta discriminatoria se dé en función del sexo de quien la padece, por lo que si la reclamación satisface los requerimientos establecidos, encuentra cabida dentro de la protección de la ley.



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW



# QUID PRO QUO

- La amenaza o promesa puede ser explícita o implícita.
- No es necesario que se consume el acto sexual o que haya un requerimiento de consumarlo.



# QUID PRO QUO

- El avance no debe ser deseado.
- Tiene que ser de naturaleza sexual.
- No es necesario un rechazo explícito para que se configure el hostigamiento sexual.
- Usualmente bajo esta modalidad usualmente no hay testigos.
  - Es la palabra de la víctima sobre la del hostigador.



# *AMBIENTE HOSTIL*

- No requiere que haya un acto determinado.
- Puede ocurrir por comentarios hechos por un grupo.
- Puede ocurrir de múltiples maneras.
- No requiere impacto económico, solamente que las condiciones de trabajo se vean afectadas.



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW



# *AMBIENTE HOSTIL*

Factores para determinar si se configuró

- Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo,

126 DPR 117 (1990):

- Naturaleza y tipo de conducta
- Frecuencia e intensidad
- Contexto en el que ocurre

Las circunstancias personales de la víctima



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW



# Zoraida Velazquez Ortiz v. Gobierno Municipal de Humacao, 2017 TSPR 34

- Al considerar la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil debemos tener presente que ésta se compone de actos de naturaleza sexual que suceden dentro de un periodo de tiempo y crean un ambiente intimidante y aprehensivo para la víctima. *In re Robles Sanabria*, 2000 TSPR 94, 151 DPR 483, 500, 2000 Juris P.R. 106 (2000).

Esta modalidad se caracteriza por la multiplicidad de los actos de índole sexual, los cuales en conjunto crean el ambiente abusivo y hostil, pues cada acto aislado podría no ser lo suficientemente severo como para dar lugar a una causa de acción. *In re Robles Sanabria, supra*, pág. 500; *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 D.P.R. 117, 132, 1990 Juris P.R. 50 (1990).



# *AMBIENTE HOSTIL*

Factores para determinar si se configuró:

- Si la víctima ha sufrido ansiedad.
- Si se ha afectado la autoestima y confianza de la víctima.
- Se afectó el ambiente de trabajo.
- Este análisis se hace bajo el supuesto de una persona prudente y razonable.



# AMBIENTE HOSTIL



- Hernández-Mendez v. Rivera (2015 U.S. Dist. LEXIS 134987)

Para poder prevalecer en una reclamación bajo el Título VII por ambiente hostil, el demandante debe establecer:

- Que es un miembro de una clase protegida;
- Que fue sometido a acoso sexual no deseado;
- Que el hostigamiento fue basado en sexo;
- Que el hostigamiento fue lo suficientemente severo como para alterar las condiciones de empleo del demandante y crear un ambiente de trabajo abusivo;
- Que la conducta sexual era tanto objetiva como subjetiva y la víctima lo percibe de esa forma;
- Se ha establecido base para **responsabilidad del patrono.**



# ***RESPONSABILIDAD LEGAL***

Un supervisor puede ser responsable civilmente por:

- Por incurrir en hostigamiento sexual.
- Por permitir que exista un ambiente hostil.
- Por conocer del hostigamiento y no hacer nada.

Ortiz González v. Burger King de PR, 2013 TSPR 77

Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors, 14 feb 2017,  
(24TSPR 2017)



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW



# ***MARCHOSKY v. MORA DEVELOPMENT, ET.ALS., KLCE 2010 01696 - 28 FEBRERO 2013***

## **Observemos esta Conducta en al Ambiente Laboral**

- El señor Guiza le "pasó la mano por la cabeza, [le] sobó el pelo y se echó a reír".
- También desfiló prueba que da base a un juzgador para concluir que el establecimiento de una relación sexual con los ejecutivos de Aquarius podía ser un elemento importante para ascender.
- Concretamente, hacemos referencia al testimonio del señor Arroyo Martínez— que no fue contradicho en momento alguno— a los efectos de que el señor Guiza “tenía sus novias allí” y al testimonio de la señora demandante— que tampoco fue contradicho— con respecto al rápido ascenso de la señora Janet Pérez, quien era novia del señor Barton, quien, por su parte, controlaba las oportunidades de venta que se daban en la sala de ventas del Condado.



# *RODRÍGUEZ v. ONE TO SEVEN, INC., KLCE 2013 00326, 26 DE ABRIL DE 2013*

## **Peso del Patrono:**

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confieren y otorgan bajo las Leyes y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.



# **RODRÍGUEZ v. ONE TO SEVEN, INC.,**

## **KLCE 2013 00326, 26 DE ABRIL DE 2013**

- Interacción entre la Ley 80 y Ley 100 y el derecho a contrainterrogar del patrono:

... nos parece injusto, por ser contrario al debido proceso de ley, que no se le permita a un patrono contrainterrogar al empleado o empleada que le imputa conducta constitutiva de responsabilidad civil en alguna parte del juicio, pues en esa confrontación puede minar su credibilidad y hacer que salga a flote “la verdad” sobre su pobre desempeño laboral o la verdadera razón de la cesantía. Lo que no debemos determinar es cuándo podrá el patrono contrainterrogar al empleado, pues corresponde al juzgador de hechos pautar el orden de la prueba y garantizar igual trato a las partes litigantes durante este tipo de litigio



# *VELÁZQUEZ v. ELA,* *KLAN 2013 00313, 29 DE ENERO DE 2014*

## **Debilidad de la Prueba de la Parte Demandante:**

- La demandante no ofreció testimonio de persona alguna que hubiese observado en algún momento la conducta que imputa al codemandado Díaz Nevárez.
- Tampoco ofreció evidencia en forma de grabaciones.
- De haber ocurrido realmente esa **reiterada conducta**, debió en algún momento haber sido presenciada por algún empleado y ciertamente reflejarse en la secuencia de las grabaciones de la cámara. Nos parece que la demandante tuvo a su disposición una prueba mucho más firme y satisfactoria que la que ofreció, por lo que el testimonio vertido por ésta a esos efectos debe considerarse con sospecha



# *VANCE v. BALL STATE UNIVERSITY ET AL., June 24, 2013*

- La opinión **disidente** de la jueza Ruth Bader Ginsburg (acompañado por los jueces Stephen Breyer, Sonia Sotomayor y Elena Kagan) abogó sin éxito por una definición más amplia de un "supervisor":

el que debe ejercer la autoridad de magnitud suficiente como para ayudar al hostigador explícita o implícitamente a llevar a cabo el hostigamiento. Es decir, su autoridad, conferida por el patrono, debe aumentar su capacidad o propensión a acosar a otro empleado.



# *AMBIENTE HOSTIL*

## **Disidente de Juez Pons**

Pero al hacerlo no debemos caer en el error de propugnar normas que interfieran y enfríen la natural y saludable interacción y relación entre los sexos. Tenemos que cuidarnos de distinguir entre conducta natural y saludable y el hostigamiento: de no convertir el natural enamoramiento en conducta artificial sujeta a reglamentación judicial. No queremos una sociedad de licenciosos y sátiros, pero tampoco de misántropos y misóginos.



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

- El hostigamiento sexual se manifiesta de diferentes maneras:
  - Desde insinuaciones directas o indirectas de tipo sexual, hasta los más sutiles y disimulados actos de contacto físico.
  - Desde meras expresiones subidas de tono, hasta la agresión simple o agravada.



# ***HOSTIGAMIENTO SEXUAL***

## Deberes del patrono

- La Ley Núm. 17 le impone al patrono el deber de desalentar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y promover activamente la política de prevención.



# *EJEMPLOS*

- 1. Dame un “Like”
- 2. Take one for the team
- 3. 30 minutos para 30 años
- 4. Futuro por delante
- 5. Salida de negocios



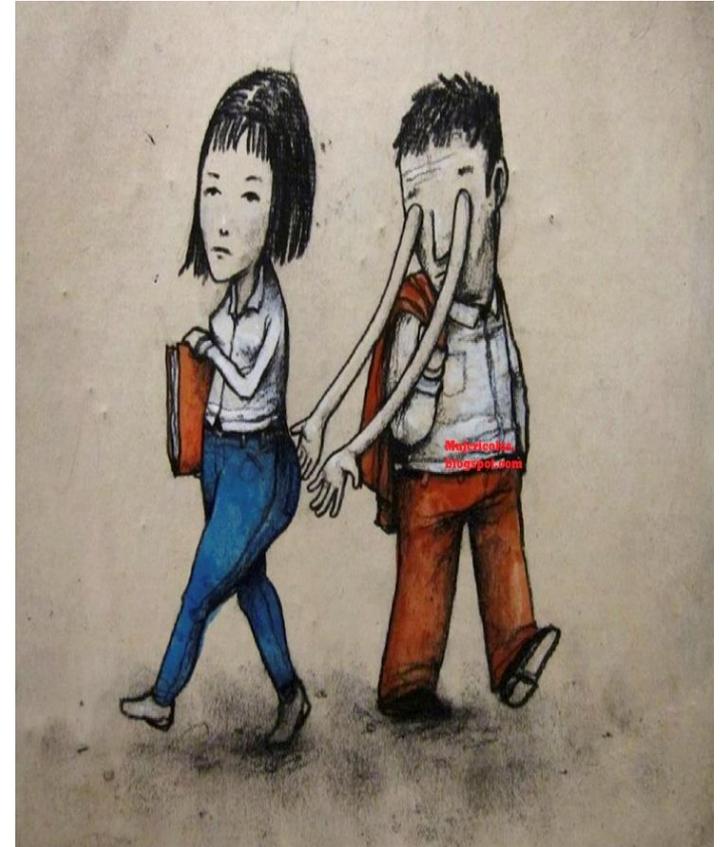
# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

## Deberes del patrono

- Un procedimiento efectivo para recibir querrelas de hostigamiento sexual y atenderlas con prontitud.
- Investigar **inmediatamente** toda querrela de hostigamiento sexual.
- Tomar acción **inmediata y apropiada** para remediar la situación.



# *JURISPRUDENCIA*



# *Maisonet v. Asem 2015 TSPR 19*

- Para desalentar el hostigamiento sexual en el empleo:
  - 1. Un patrono puede optar por circunscribirse a las guías mínimas impuestas por la Ley 17.
  - 2. Puede ser más riguroso y proactivo en la adopción de medidas razonables para combatir efectivamente el hostigamiento sexual en su taller de trabajo.

**Esto significa que: No tiene que probar la ocurrencia de hostigamiento sexual para disciplinar y hasta despedir a un empleado.**



# *Maisonet v. Asem, 2015 TSPR 19*

La Ley Núm. 17, no solo le exige al patrono que prohíba el hostigamiento sexual en el empleo sino que, de ocurrir un incidente de esta naturaleza, el patrono debe tomar una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.



*Dra. Figueroa Reyes v. Dr. Reyes Ortiz,*  
*2016 PR App. LEXIS 2268 (31 de mayo de 2016)*

La Dra. Figueroa presentó demanda en daños y perjuicios por hostigamiento sexual, académico y laboral, en contra del Dr. Reyes, la Sociedad Legal de Gananciales y la Universidad Central del Caribe (UCC).

Alegó que cursaba el tercer año del Programa de Residencia en Medicina Interna en la UCC). Para entonces, el Dr. Reyes era el Director de dicho Programa y el supervisor inmediato de la Dra. Figueroa.



# *Dra. Figueroa Reyes v. Dr. Reyes Ortiz,* *2016 PR App. LEXIS 2268 (31 de mayo de 2016)*

La Dra. Figueroa adujo que:

1. El 14 de febrero de 2011, a las 10:38 p.m., y mientras se encontraba en su tiempo libre médico como residente, recibió una llamada del Dr. Reyes a su teléfono celular. Por tratarse de un número de teléfono desconocido para ella, la Dra. Figueroa explicó que, al contestar, preguntó el nombre de la persona que efectuaba la llamada. En lugar de responder, supuestamente, el Dr. Reyes colgó el teléfono. Ante la llamada, calificada como inadecuada, la Dra. Figueroa devolvió la llamada, pero el Dr. Reyes no contestó.
2. El Dr. Reyes la invitó a salir en tres o cuatro ocasiones, en ánimo de socializar fuera de horas laborables.
3. La Dra. Figueroa también resaltó que durante los *morning reports*, el Dr. Reyes mostraba una tarjeta de presentación de su abogado e intimidaba a los residentes al proclamar que no lo podían demandar.



# *Dra. Figueroa Reyes v. Dr. Reyes Ortiz,* *2016 PR App. LEXIS 2268 (31 de mayo de 2016)*

4. Además, mencionó que, el 24 de agosto de 2012, a las 9:19 p.m., el Dr. Reyes envió una fotografía con su imagen desde su teléfono celular al teléfono celular de la Dra. Figueroa. Al recibir el retrato, la Dra. Figueroa expresó que se sintió ofendida y hostigada, pues el Dr. Reyes se mostraba sin camisa, y con unas serpientes y unas arañas disecadas. La Dra. Figueroa añadió en sus alegaciones que el Dr. Reyes la reprobó en la rotación de endocrinología.

5. La Dra. Figueroa esbozó que, el 24 de enero de 2013, presentó una queja verbal ante la Directora de Educación Médica Graduada de la Escuela Graduada de Medicina de la UCC, Dra. Frances L. García, en la que alegó conducta impropia y hostigamiento sexual, académico y laboral por parte del Dr. Reyes.

6. La Dra. Figueroa aseguró que, una vez presentó la queja verbal ante la UCC, el Dr. Reyes remitió una carta al Director del Programa de Infectología de la Universidad de California, San Francisco (UCSF), Dr. Naiel N. Nassar, en la que retiró una previa recomendación favorable para que la demandante iniciara los estudios en la subespecialidad.



*Dra. Figueroa Reyes v. Dr. Reyes Ortiz,*  
*2016 PR App. LEXIS 2268 (31 de mayo de 2016)*

7. La Dra. Figueroa aseguró que, una vez presentó la queja verbal ante la UCC, el Dr. Reyes remitió una carta al Director del Programa de Infectología de la Universidad de California, San Francisco (UCSF), Dr. Naiel N. Nassar, en la que retiró una previa recomendación favorable para que la demandante iniciara los estudios en la subespecialidad.

Se declaró con lugar la demanda y se ordenó al Dr. Reyes resarcir \$300,000.00, por los daños sufridos por la Dra. Figueroa, más los intereses al tipo de interés legal de 4.25%, las costas y los gastos del pleito, y \$10,000.00 en concepto de honorarios de abogado por temeridad.



# *Dayanna Dominguez Diaz v. Estado Libre Asociado,* *KLAN201700311*

## **Prescripción**

En fin, concluimos que en esta etapa de los procesos no procedía desestimar la demanda por hostigamiento sexual en el trabajo, por prescripción. En la demanda expresamente se alegó que la conducta antijurídica, así como los daños que dieron lugar a la reclamación, al amparo de la Ley Núm. 17-1988, continuaban a la fecha de instarse la acción civil de epígrafe, “circunstancias que [pudieron interferir] con el libre ejercicio de la acción”. Al menos, debió el Tribunal de Primera Instancia permitir que se demostrara la ocurrencia de esos actos coetáneos a la demanda, o se descubriera prueba sobre esas alegaciones, antes de desestimar la causa de acción por ese fundamento.



# *Dayanna Domínguez Díaz v. Estado Libre Asociado, KLAN201700311*

Resolvemos que incidió el foro apelado al desestimar la reclamación, toda vez que no se estableció que el último acto de hostigamiento sexual por ambiente hostil ocurriera más de un año antes de su presentación. Al tomar como ciertas las alegaciones de la demanda, como manda el código procesal ya citado, tales circunstancias subsistían al incoarse la demanda de autos.



# *Santiago Nevarez v. B. Fernandez & Hermanos,* *KLAN201601549*

- A lo anterior resulta preciso añadir que, **de inmediato**, la empresa tomó la acción correctiva aplicable, resultando en la protección del apelado. Por tanto, habiéndose demostrado la existencia de normas internas efectivas, así como una actuación patronal inmediata e idónea que, en todos los aspectos, benefició a la presunta víctima de la conducta aquí en controversia, resolvemos que este no tiene causa de acción en contra de la parte apelante al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 17, *supra*.
  - De este modo, procede la desestimación de la reclamación al amparo de la referida Ley.



# *Patiño Chirino v. Villa Antonio Beach Resort, Inc., 2016 TSPR 200*

De ahí que, en este caso no hay que entrar a examinar si el patrono llevó a cabo acciones afirmativas para erradicar inmediatamente el patrón de hostigamiento, como ocurre en casos entre meros empleados.

La prueba estableció claramente que la señora Ríos ejercía un alto grado de control y de supervisión sobre el señor Patiño. Además, en modo alguno ha sido cuestionada la clasificación de supervisión del puesto de la Sra. Ríos, ni sus ejecutorias propiamente en esta empresa como supervisora del Sr. Patiño.



# *Patiño Chirino v. Villa Antonio Beach Resort, Inc., 2016 TSPR 2000*

El señor Héctor Ruiz se tardó días en atender eficazmente el asunto. Lo anterior surge del testimonio del señor Patiño cuando fue a conversar con este último el 10 de agosto de 2015: “[y] yo Héctor pero mira de verdad lo siento mucho, no es mi culpa, no es mi culpa Héctor. Sabe, yo tengo este problema con ella y ya yo no puedo más ya yo no puedo más Héctor. Me dice: ‘dame un break, dame un break, necesito que me hagas un escrito, una querrela por escrito para entonces pues yo tomar cartas en el asunto. Voy a tener que hablar con ella y confrontarlos a ustedes.’ Y yo pues perfecto conmigo no hay ningún problema nos puedes confrontar si quieres ahora mismo. Si quieres llámala ella está en el patio ya yo estoy aquí. Me dice: “no, no, no, voy a consultarlo, y te digo, te digo luego.” Véase, las págs. 94-95 de la transcripción de la prueba oral. Lo anterior dista de ser la acción inmediata requerida.



# *Patiño Chirino v. Villa Antonio Beach Resort, Inc., 2016 TSPR 2000*

En fin, en este caso quedó ampliamente probado el hostigamiento sexual al que fue sometido el Sr. Patiño por parte de su supervisora tomando ventaja de su posición gerencial. Los hechos previamente reseñados con particular especificidad en la parte I de esta Sentencia, demostraron el patrón de hostigamiento de carácter sexual en contra de este empleado, que se prolongó por varios meses y que terminó causando una crisis de salud mental al Sr. Patiño y en última instancia, la pérdida de su empleo. Por tales fundamentos, el patrono, Villa Antonio Beach, responde civilmente por ellos, como correctamente determinó el TPI.



# Zoraida Velázquez Ortiz vs, Gobierno Municipal de Humacao, 2017 TSPR 34

- En abril de 2008, la Sra. Zoraida Velázquez Ortiz (recurrida) empezó a trabajar como enfermera con contrato transitorio en el Asilo Simonet, el cual está adscrito al Municipio Autónomo de Humacao (Municipio). A partir del 21 de abril de 2009, luego de agotar su licencia por maternidad, la recurrida comenzó a ser objeto de un presunto patrón de hostigamiento sexual por parte de otra enfermera, la Sra. María Hernández Paulino. Según alegó, este patrón de hostigamiento consistió de comentarios y conducta de índole sexual.
- A pesar de haberle expresado que dicha conducta era indeseada y pedirle que cesara, la señora Hernández Paulino continuó realizándola. Por esta razón, la recurrida fue a hablar con su supervisora, la Sra. Antonia Morales Concepción, pero ésta no se encontraba en el momento. No obstante, le contó lo que estaba sucediendo a la secretaria de la señora Morales Concepción, quien le dijo que se lo informaría. La supervisora nunca contactó a la recurrida. En vista de que los actos de hostigamiento continuaron, el 23 de junio de 2009 la recurrida acudió a la oficina de la señora Morales Concepción, le indicó lo que estaba pasando y le solicitó que reuniera a la señora Hernández Paulino para resolver la situación.



- La señora Morales Concepción le dijo que la reunión no podría llevarse a cabo pues ella se iba de vacaciones. Ante la insistencia de la recurrida, le sugirió que hablara directamente con la señora Hernández Paulino. Así, unas horas más tarde la recurrida increpó a la señora Hernández Paulino, lo que desembocó en una confrontación física entre ambas. Al día siguiente la recurrida presentó una querrela en la Policía y una queja en el Departamento de Recursos Humanos del Municipio, luego de lo cual la señora Hernández Paulino y la recurrida fueron separadas en turnos distintos.
- 
- El 30 de junio de 2009 expiró el contrato de la recurrida. El Municipio le renovó el contrato hasta el 15 de agosto de 2009 y, luego de eso, **no lo volvió a renovar**. En consecuencia, el 24 de junio de 2010 la recurrida presentó una demanda por hostigamiento sexual y represalias en contra de la señora Hernández Paulino, la señora Morales Concepción y el Municipio. En cuanto a este último, alegó que sabía de los actos de hostigamiento sexual e incumplió su deber de proveer un ambiente de trabajo seguro. Asimismo, sostuvo que la no renovación de su contrato fue en represalia por haber presentado la queja de hostigamiento sexual.



Con la aprobación de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (Ley Núm. 17-1988), 29 LPRA sec. 155 et seq., se estableció como política pública la erradicación de todo vestigio de conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., 2002 TSPR 56, 156 DPR 651, 661, 2002 Juris P.R. 62 (2002). Esta Ley le impuso al patrono privado y público el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. 29 LPRA sec. 155h. Para lograr su cometido, la Ley Núm. 17-1988 creó una causa de acción a favor del empleado víctima de hostigamiento sexual, forma que:

[u]n patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. 29 LPRA sec. 155e



# Angeline C. Martínez Kim vs. PETCO, Inc. Levid Coss, la Sociedad Legal Compuesta por este y Fulana de Tal, y Aseguradora XYZ; 2017 TSPR 201

- La Sra. Martínez Kim presentó querrela el 20 de diciembre de 2013, instada bajo la Ley Núm.: 2 del 17 de octubre de 1961. La peticionaria alegó que fue víctima de hostigamiento sexual por parte del Sr. Coss en múltiples ocasiones
- La peticionaria indicó que, al no acceder a los acercamientos sexuales de su supervisor, éste comenzó una campaña de hostigamiento laboral y de represalias en su contra.
- Al acercarse el fin del **periodo probatorio**, la peticionaria fue citada a una reunión en la cual la despidieron por no cumplir con los requisitos necesarios. Sin embargo, nunca le explicaron cuáles eran esos requisitos ni por qué incumplió con ellos. Así las cosas, la peticionaria planteó que su despido fue el resultado del hostigamiento sexual del cual fue víctima, que a su vez se constituyó en sus dos modalidades, ambiente hostil y *quid pro quo*.



\* En la Resolución emitida por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), se señaló que la peticionaria tenía que probar primeramente que su despido “fue por causa de un discrimen por sexo o por su modalidad de hostigamiento sexual”. El foro primario indicó que si la Sra. Martínez evidenciaba que su despido se debió a una de estas causas, entonces procedería la celebración de una “vista para cuantificar los daños”.

\* Esta determinación fue errada. Bajo la Ley Núm. 17 se prohíbe y penaliza el hostigamiento sexual sin que tenga que ocurrir un despido injustificado. Asimismo la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 69 imponen a un patrono responsabilidad por discriminar por razón de sexo u hostigamiento sexual.

\* El Tribunal Supremo disiente del curso de acción tomado por el TPI y confirma el dictamen emitido por el Tribunal de Apelaciones, el cual revocó la determinación recurrida, pues encontró que no se habían alegado razones que justificaran la concesión de la prórroga. Procede la rebeldía a la parte recurrida.



*Pizarro-Correa v. Puerto Rico Internal Revenue Department,  
--- F.Supp.3d ---- (2017)*

Pizarro's allegations in the complaint include multiple instances of degrading commentary from Cardona, failure of her supervisors to investigate her claims of sexual harassment, and the consequent involuntary transfer to a new office.

Accordingly, the Court DENIES defendants' motion to dismiss the hostile work environment claim pursuant to Title VII.



# *Rivera-Rivera v. Medina & Medina, Inc., 229 F.Supp.3d 117 (2017)*

Rather, she had to provide evidence of the circumstances under which she was harassed and compare it with evidence of like circumstances involving similarly situated younger or male employees who were not subjected to harassment. Rivera has provided neither.

Her hostile work environment claims under Title VII and the ADEA are, therefore, dismissed with prejudice.



# *Mercado-Aponte v. Med Health Hospice, Corp.,* *203 F.Supp.3d 240 (2016)*

- **Holding:** The District Court, Carmen Consuelo Cerezo, J., held that owner and directors could **not be held** personally liable under Title VII or Puerto Rico law for sexual harassment.
- As held by the Court of Appeals in Fantini v. Salem State Coll., 557 F.3d 22, 30 (1st Cir. 2009), “[t]he statutory scheme [of Title VII] itself indicates that Congress did not intend to impose individual liability on employees.” Accordingly, the Title VII claims against the individual defendants are **DISMISSED**, with prejudice.
- There are no allegations whatsoever of that sort made by plaintiff Mercado-Aponte in her complaint. Accordingly, all claims of sexual harassment pursuant to Laws 17, 69 and 100 against these defendants are also **DISMISSED**, with prejudice.

• **OJO, SUPLEMENTARIA**



# *Pérez v. Horizon Lines, Inc., 804 F.3d 1 (2015)*

**Holdings:** The Court of Appeals, Howard, Chief Judge, held that: (pendant jurisdiction)

1. supervisor's weekly requests to employee that cornbread and pastries be brought to her office did not constitute sexual harassment;
2. requests did not create sexually hostile work environment;



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*



Ejemplos comunes :

- Contacto físico intencional de naturaleza sexual.
  - Tocar sin razón o justificación alguna, pellizcar, acariciar, agarrar, dar palmadas o rozar el cuerpo de un empleado.
- Acometimiento o agresión sexual
- Violación, abuso sexual o tentativa de cometer algún tipo de agresión sexual.



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

Ejemplos:

- Avances y comentarios de índole sexual no deseados:
  - gestos, sonidos, chistes o “indirectas” sobre asuntos sexuales dirigidos a, o en presencia de un empleado que ha indicado o ha demostrado que no desea tal conducta.
- Requerir actos o favores sexuales.



# *HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

Ejemplos:

- Insultos, ridiculizar o indirectas que intimiden u hostiguen a un empleado o que interfieran razonablemente con su desempeño.
- Mensajes electrónicos de contenido sexual, ofensivo o intimidante.
- Publicaciones, hojas sueltas, fotos, dibujos, retratos, cartelones, calendarios, objetos, material de lectura pornográfico o que sugiera actividad sexual o que cree un ambiente hostil o incómodo para un empleado.



# *PREGUNTAS GUÍAS*

- ¿La conducta es una de naturaleza sexual?
- ¿La conducta o comentarios fue ofensivo a quien lo presenció?
- ¿Tiene que tolerar el empleado esta conducta para mantener su trabajo?



# *PREGUNTAS GUÍAS*

- ¿La conducta convierte el ambiente de trabajo en uno ofensivo?
  - Intensidad
  - Frecuencia
  - Objetivo y subjetivo



Si la contestación a alguna de estas preguntas es en la afirmativa, absténgase de continuar con la misma.



# *POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

- Establece responsabilidad al personal gerencial y de supervisión de no incurrir en hostigamiento sexual y velar porque otros empleados no incurran en este tipo de conducta.



# *POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

- Impone responsabilidad a los empleados a no incurrir en hostigamiento sexual.
- Informar sobre conducta constitutiva de hostigamiento sexual o que otro empleado le haya informado ser víctima de hostigamiento sexual.



# *POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

- Cualquier queja o reporte de posible hostigamiento en violación a esta política debe ser dirigida a:
  - Departamento de RH
  - Autoridad nominadora



# ***POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL***

- Procedimiento:
  - Queja verbal o por escrito
    - RH
    - Investigador
  - Investigación
    - Inmediata
  - Entrevista
    - Detalles (día, hora, lugar, testigos etc.)
    - Versión firmada o minuta
- Informe
  - ¿Asesoría?



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW

***Patino Chirino v. Villa Antonio Beach Resort, Inc., KLAN201501595***

# *POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

- La política adopta los principios de confidencialidad y no tomar represalias cuando se presenta e investiga una querrela por hostigamiento sexual.
- También la imposición de medidas disciplinarias por acusaciones falsas.



# *CONFIDENCIALIDAD*

- Elemento esencial para atender situaciones en las que se alegue hostigamiento sexual.
- Ayuda a que la investigación sea efectiva.
- Ofrece confianza a la víctima y testigos para participar en la investigación que se realice.



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW



# *CONFIDENCIALIDAD*

- ¿Qué significa confidencialidad?
- No divulgar de manera innecesaria información relacionada con la querrela o con la investigación realizada.



# REPRESALIAS

- De acuerdo con la legislación sobre el hostigamiento sexual, no se tomarán represalias contra quien se querelle, los testigos o cualquier persona que haya notificado o que coopere con la investigación de la querrela.



# *RECUERDE...*

- Informar conducta constitutiva de hostigamiento sexual
  - Víctima
  - Testigo
- Patrono tiene que conocer de la situación para poder atenderla y erradicar la conducta prohibida.
- Informar a la persona indicada. Mantener la confidencialidad de la información.



# ***RECUERDE...***

- No ignore la situación. Informe el incidente o conducta. Coopere en la investigación.
- No trate de resolver usted sólo(a) la situación. Informe a su supervisor y/o a la alta gerencia.
- Informe si entiende que se han tomado represalias contra usted por informar, participar o en alguna manera cooperar en la investigación.



# *PREGUNTAS GUÍAS*

- ¿Me gustaría que un miembro de mi familia, mi esposa o mi hija(o) sea tratada(o) de la misma manera?
- ¿Mi comportamiento cambiaría de encontrarse presente mi hija, mi esposa o algún miembro de mi familia?
- ¿Mi comportamiento cambiaría si supiera que mi esposa o hijo(a) se van a enterar del mismo?



# *PREGUNTAS*



RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ  
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW