

La responsabilidad legal del patrono por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores: recomendaciones basadas en el desarrollo doctrinal

Daniel Quiles Pumarejo*

I. Introducción

Con este trabajo no pretendemos desarrollar el tema de qué constituye discrimen por sexo en su modalidad de hostigamiento sexual en el empleo, pues sobre este particular se ha escrito ampliamente. Preferimos concentrar nuestras energías en desarrollar el tema de la responsabilidad del patrono por los actos de hostigamiento sexual cometidos por sus supervisores, pues es un área que tiene que ser reformada, de forma tal que se logren los objetivos de la ley. Aunque el ordenamiento jurídico federal y estatal reconocen que las conductas de hostigamiento sexual pueden provenir de diversas fuentes, tales como empleados o terceros no empleados, resistiremos en esta ocasión la tentación de examinar la responsabilidad patronal por las actuaciones de esas personas, circunscribiendo el análisis al tema propuesto: la responsabilidad del patrono por el hostigamiento sexual perpetrado por sus supervisores.

II. Base conceptual general sobre el hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual ha sido definido por el artículo 3 de la Ley número 17 del 22 de abril de 1988:¹

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha

* Estudiante de segundo año y miembro del Cuerpo de Investigadores, Redactores y Correctores de la Revista de Derecho Puertorriqueño de la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.

¹ 29 L.P.R.A. § 155 *et seq.* (Supl. 2002).

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.²

Los incisos (a) y (b) del referido artículo 3, se refieren a las instancias en que, como consecuencia del acto discriminatorio, se afectan beneficios tangibles del empleo, mientras que el inciso © describe lo que se conoce como ambiente hostil, en donde, como cuestión de hecho, ningún beneficio tangible se ve afectado.³

Así, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido, desde el caso de *Rodríguez Meléndez v. Supermercados Amigo, Inc.*,⁴ que en el hostigamiento sexual tiene dos modalidades: *quid pro quo* y por ambiente hostil. Es *quid pro quo* cuando el sometimiento o rechazo de los requerimientos o avances de tipo sexual se usan como base para afectar beneficios tangibles en el empleo. Es decir, cuando el someterse o rechazar dichos avances o requerimientos causa una decisión adversa en cuanto a un término o condición de empleo.

Por su parte, el hostigamiento sexual, bajo la modalidad de ambiente hostil, ocurre cuando el acto discriminatorio sexual interfiere irrazonablemente con el desempeño del individuo en su trabajo o le crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante y ofensivo. Bajo esta modalidad, no se requiere que la naturaleza de la conducta discriminatoria sea explícitamente sexual, ni que se haya producido un daño económico en la víctima. Basta que el hostigamiento o trato desigual contra la persona sea sólo por razón de su sexo.⁵ Lo que sí es significativo bajo esta modalidad es que la conducta sexual discriminatoria sea suficientemente severa y ofensiva, capaz de alterar las condiciones de trabajo de la víctima, creándole un ambiente de trabajo

² *Id.*, en (b).

³ Una acción tangible en el empleo lo constituye un cambio significativo en las condiciones de empleo, tales como la contratación, el despido, ascensos y una reorganización con responsabilidades significativamente diferentes o, una decisión que cause un cambio significativo en los beneficios.

⁴ 126 D.P.R. 117 (1990).

⁵ El artículo 1 de la Ley 17 establece que el hostigamiento sexual es una modalidad de discrimen por sexo, proscrito por la Constitución de Puerto Rico.

abusivo.⁶ Para determinar lo anterior, se debe analizar la totalidad de las circunstancias, incluyendo la frecuencia de los actos discriminatorios, su severidad; si son físicamente amenazantes o humillantes, *vis a vis* si se trata de un mero comentario ofensivo aislado y si interfiere de forma irrazonable con el desempeño del empleado.⁷

III. Esfera federal: trasfondo histórico de la responsabilidad patronal por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores

Con la aprobación por parte del Congreso de los Estados Unidos de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964,⁸ específicamente mediante la sec. 703 del Título VII,⁹ se prohibió expresamente el uso de prácticas discriminatorias en el empleo: sería, entonces, una práctica ilegal de trabajo *de un patrono* dejar o rehusar a emplear a cualquier persona, o de cualquier otra manera discriminar contra una persona con relación a su compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo por razón de raza, color, religión, sexo u origen nacional.¹⁰

La definición del término *patrono* contenida en ese Título es la siguiente:

The term "employer" means a person engaged in an industry affecting commerce who has fifteen or more employees for each working day in each of twenty or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, and *any agent of such a person*, but such term does not include:

(1) the United States, a corporation wholly owned by the Government of the United States, an Indian tribe, or any department or agency of the District of Columbia subject by statute to procedures of the competitive service (as defined in section 2102 of title 5 of the United States Code), or

(2) a bona fide private membership club (other than a labor organization) which is exempt from taxation under section 501(c) of

⁶ *Supra* nota 4, en 132.

⁷ Harris v. Forklift Systems, Inc., 510 U.S. 17, 23 (1993).

⁸ 42 U.S.C. 2000(e) 1-17 (Supl. 2002).

⁹ *Id.*, en 2(a)(1).

¹⁰ Esta ley no mencionaba el hostigamiento sexual como uno de los discrímenes prohibidos, pero varios años más tarde, la jurisprudencia federal lo describió como una modalidad del discrimen por sexo, en Heelan v. Johns-Manville Corp., 451 F.Supp. 1382 (D. Colo. 1978).

the Internal Revenue Code of 1954 [26 U.S.C.S. § 501(c)] except that during the first year after the date of enactment of the Equal Employment Opportunity Act of 1972 [enacted March 24, 1972], persons having fewer than twenty-five employees (and their agents) shall not be considered employers. (énfasis suplido).¹¹

La inconsistencia de los dictámenes de los tribunales federales en términos de qué constituía hostigamiento sexual y cuándo era el patrono responsable por esta conducta, al amparo de la prohibición del discrimen por sexo bajo el Título VII, provocó que la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (E.E.O.C., por sus siglas en inglés) emitiera en 1980 unas guías denominadas como "E.E.O.C. Guidelines on Discrimination Because of Sex".¹² A la fecha de su aprobación, leían como sigue:

(a) El hostigamiento sobre la base de sexo es una violación a la Sec. 703 del Título VII. Avances sexuales que no son bien recibidos, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta física o verbal de naturaleza sexual, constituye hostigamiento sexual cuando:

(1) el aceptar tal conducta es explícita o implícitamente un término o condición para el empleo de un individuo,

(2) *el aceptar o rechazar dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para tomar decisiones sobre empleo que afectan a tal individuo o*

(3) *dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con la realización del trabajo de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.*

(b) Al determinar si una alegada conducta constituye hostigamiento sexual, la Comisión considerara el *récord completo y la totalidad de las circunstancias*, tales como la naturaleza de las proposiciones sexuales y el contexto en que ocurrieron los alegados incidentes. La determinación de la legalidad de una acción particular se hará a base de los hechos y caso por caso. © Al aplicar los principios generales del Título VII, un patrono, agencia de colocaciones, comité de aprendices u organización laboral (en lo sucesivo mencionadas colectivamente como "patrono") es responsable por sus actos y *por aquellos de sus agentes y supervisores con respecto al hostigamiento sexual independientemente de si los actos específicos de los cuales se protesta estuviesen autorizados o hasta prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono*

¹¹ *Supra*, nota 8 en (e)(b).

¹² 29 C.F.R. 1604.11 (1980).

conocía o debió conocer de su existencia. La Comisión examinará las circunstancias de la relación laboral específica y de los trabajos realizados por el individuo para determinar si un individuo actúa en capacidad de supervisor o de agente.... (énfasis suplido).¹³

Como vemos, la sección 1604.11(c) impuso responsabilidad absoluta al patrono, tanto por sus actos de hostigamiento sexual, como por los actos de sus supervisores. Bajo esta sección, el patrono no disponía de defensas ante los actos discriminatorios de sus supervisores. Su única forma de prevalecer en un pleito en donde las actuaciones, alegadamente discriminatorias, de un supervisor estuviesen en controversia era si la parte reclamante no lograba probar que el supervisor incurrió en la conducta imputada.

No obstante, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en *Meritor Savings Bank, F.S.B. v. Vinson*,¹⁴ citando jurisprudencia previa, señaló que estas Guías (refiriéndose a las del E.E.O.C.) no eran mandatorias para los tribunales por éstas carecer de autoridad, reconociéndoles sólo un valor persuasivo. Es importante resaltar que más adelante, en ese mismo caso y, entrando ya directamente en la cuestión de la responsabilidad patronal por los actos discriminatorios de sus supervisores, el Tribunal Supremo federal expresó: "Thus, the Courts have consistently held employers liable for the discriminatory discharges of employees by supervisory personnel, whether or not the employer knew or should have known, or approved of the supervisor's actions."¹⁵

Esta expresión señalaba con claridad lo que más tarde se comprobaría: la inclinación del Tribunal a resolver que siempre que se probara conducta discriminatoria de un supervisor hacia un empleado que produjera efectos tangibles en el empleo, la responsabilidad del patrono sería absoluta. En otras palabras, que siempre que se probara un caso de hostigamiento sexual bajo la modalidad *quid pro quo*, el patrono sería legalmente responsable. Ello debido a que siempre que un supervisor ejercite la autoridad delegada a él por el patrono para tomar decisiones

¹³ Traducción de las Guías del E.E.O.C., *Id.*, en (a) – (c), contenida Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo, Inc., *supra*, nota 4, en 126.

¹⁴ *Meritor Savings Bank, F.S.B. v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986).

¹⁵ *Id.*, en 70.

que afecten el status de empleo de sus subordinados, se entiende que ha actuado el patrono.¹⁶

Finalmente, en ese caso, el Tribunal Supremo, hablando ya propiamente de la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil y, declinando la invitación que las partes le hicieron para establecer una regla definitiva en cuanto a la responsabilidad patronal por los actos discriminatorios de sus supervisores bajo esta modalidad, señaló:

While such common-law principles may not be transferable in all their particulars to Title VII, Congress' decision to define "employer" to include any "agent" of an employer, 42 U. S. C. § 2000e(b), surely evinces an intent to place some limits on the acts of employees for which employers under Title VII are to be held responsible. For this reason, we hold that the Court of Appeals erred in concluding that employers are always automatically liable for sexual harassment by their supervisors. See generally Restatement (Second) of Agency §§ 219-237 (1958). For the same reason, absence of notice to an employer does not necessarily insulate that employer from liability. *Ibid.*

Finally, we reject petitioner's view that the mere existence of a grievance procedure and a policy against discrimination, coupled with respondent's failure to invoke that procedure, must insulate petitioner from liability. While those facts are plainly relevant, the situation before us demonstrates why they are not necessarily dispositive.¹⁷

Y, por último, al disponer del caso, el Tribunal rechaza implícitamente las Guías del E.E.O.C.,¹⁸ al exponer: "As to employer liability, we conclude that the Court of Appeals was wrong to entirely disregard agency principles and impose absolute liability on employers for the acts of their supervisors, regardless of the circumstances of a particular case."¹⁹

Definitivamente y, como veremos a continuación, *Meritor* constituyó los cimientos en los que se apoyó el levantamiento de la doctrina moderna y vigente a nivel federal sobre la responsabilidad patronal por la conducta de hostigamiento sexual de sus supervisores.

¹⁶ *Id.*

¹⁷ *Id.*, en 72.

¹⁸ *Supra* nota 12.

¹⁹ *Supra* nota 14, en 73.

En un mismo día, 26 de junio de 1998, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió los casos de *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*²⁰ y *Faragher v. City of Boca Raton*.²¹

Para resolver ambos casos, el Tribunal elaboró una regla formal y uniforme que puso fin a la incertidumbre que aún permeaba luego de *Meritor*, en cuanto a la responsabilidad patronal se refería, particularmente, en lo que a la modalidad del hostigamiento sexual por ambiente hostil concernía. Por su importancia, la reproducimos en su totalidad:

Un patrono estará sujeto a responsabilidad vicaria frente a una víctima de hostigamiento sexual por el ambiente hostil accionable creado por un supervisor con inmediata (o sucesivamente alta) autoridad sobre el empleado(a). Cuando no se toman acciones tangibles en el empleo, el patrono demandado podrá levantar una defensa afirmativa contra responsabilidad o daño, sujeta a prueba bajo el estándar de preponderancia de la evidencia, véase Regla de Procedimiento Civil Federal 8(c). La defensa comprenderá dos elementos necesarios:

(a) que el patrono haya ejercido los cuidados razonables para prevenir y corregir con prontitud cualquier comportamiento sexual de hostigamiento y

(b) que el empleado(a) demandante falló irrazonablemente en tomar ventaja de cualquier oportunidad preventiva o correctiva proscrita por el patrono o en evitar el daño de cualquier otra manera. Mientras que no es necesario, como cuestión de derecho, en cada circunstancia, aportar prueba de que el patrono ha promulgado una política contra el hostigamiento sexual con procedimiento de querellas, puede hacerse referencia a ésta en cualquier caso cuando se esté litigando el primer elemento de la defensa. (traducción nuestra).²²

Nótese que la norma establecida a partir de dichos casos consiste en que el patrono y, sólo en casos de hostigamiento sexual bajo la modalidad de ambiente hostil, podrá levantar una defensa afirmativa, la cual consta de dos elementos. En primer lugar, debe probarse que el patrono ejerció la debida diligencia en la prevención y en el manejo de querellas de hostigamiento sexual. En segundo lugar, debe establecerse que la alegada

²⁰ 524 U.S. 742 (1998).

²¹ 524 U.S. 775 (1998).

²² *Supra* nota 20, en 765.

víctima no evitó el daño al, irrazonablemente, no tomar provecho de los mecanismos provistos por el patrono.²³

Si bien el Tribunal no estableció con claridad qué medidas debe tomar un patrono como mecanismos para descargar la debida diligencia, sí ilustró sobre la conveniencia de adoptar políticas sobre hostigamiento,²⁴ darles seguimiento mediante adiestramientos, así como hacerlas disponibles, accesibles y efectivas al momento de ser usadas por los empleados. Por otro lado, respecto al segundo elemento de la prueba de la defensa afirmativa, no basta con probar que el empleado no usó los procedimientos establecidos para el manejo de este tipo de casos, sino que se tiene que probar la irrazonabilidad de la conducta del empleado. En este sentido, tiene que probarse que la política había sido difundida y que el proceso era accesible, en contraposición a uno estéril.²⁵

IV. Esfera estatal: trasfondo histórico de la responsabilidad patronal por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores

Con la aprobación en 1988 de la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo,²⁶ se reafirmó aún más la prohibición del discrimen por razón de sexo, contenida en la Constitución de Puerto Rico,²⁷ en la Ley de Discrimen en el Empleo de Puerto Rico²⁸ y en la Ley de Discrimen por Sexo.²⁹

La Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo,³⁰ define el término *patrono* como:

[S]ignifica toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de

²³ *Id.*

²⁴ *Id.*

²⁵ *Supra* nota 21, en 808.

²⁶ *Supra* nota 1.

²⁷ CONST. E.L.A. art. II, § 1.

²⁸ Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. §146 et seq. (Supl. 2002).

²⁹ Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. §1321 et seq. (Supl. 2002).

³⁰ *Supra* nota 1.

compensación y sus *agentes y supervisores*. Incluye, además, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo. (énfasis suplido).³¹

Asimismo, define el término *supervisor* como:

[S]ignifica toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.³²

En cuanto a la responsabilidad patronal por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores, el artículo 5 de la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, establece que:

Un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones *de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.*

Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante. (énfasis suplido).³³

Es un hecho inequívoco que el lenguaje de este artículo impone responsabilidad legal al patrono en todos los casos de hostigamiento sexual en que actúa por sí o por medio de sus supervisores. Este incurre en responsabilidad si, como entidad, tiene y pone en práctica una política para discriminar mediante hostigamiento sexual en el empleo, sea contra

³¹ *Id.*, en (a).

³² *Id.*

³³ *Id.*, en (d).

hombres o contra mujeres.³⁴ También incurre en responsabilidad si sus agentes o supervisores incurren en conducta prohibida, en cualesquiera de las circunstancias en cuanto a los actores: de supervisor hombre a mujer, de mujer supervisora a hombre, de mujer supervisora a mujer y de hombre supervisor a hombre.³⁵ También incurre en responsabilidad bajo cualquier circunstancia en términos de sus modalidades, sea *quid pro quo*, ambiente hostil, e, independientemente de si los actos que originaron la reclamación fueron autorizados o prohibidos por el patrono y sin importar si el patrono conocía o debía haber conocido sobre la conducta.

Como vemos, del texto claro de la ley se desprende que el patrono sólo escapará de responsabilidad legal absoluta por los actos discriminatorios de sus supervisores cuando la parte reclamante no pruebe su caso de hostigamiento sexual o cuando quede demostrado que el hostigador actuó en otra capacidad, distinta a la de supervisor o agente. Los ejemplos clásicos de esto último están presentes en aquellas situaciones en las que el hostigador fuere un mero empleado (no supervisor) o un tercero no empleado por el patrono.³⁶

No obstante, si bien es cierto que en las circunstancias de estos últimos dos ejemplos el patrono no incurre en responsabilidad absoluta, aún será responsable si él, sus agentes o supervisores conocían o debían conocer de la conducta discriminatoria, a no ser que demuestre “...que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.”³⁷ En otras palabras, cuando el hostigamiento proviene de un supervisor, la responsabilidad del patrono es absoluta, pero cuando proviene de un empleado (no supervisor), o de un tercero, el patrono, como entidad, tiene derecho a levantar las defensas afirmativas de desconocimiento y de acción correctiva inmediata y apropiada.³⁸ Inclusive, en el caso del hostigamiento por parte de un tercero no empleado, el patrono puede levantar la defensa afirmativa de que la conducta de éste estaba fuera de su alcance.³⁹

³⁴ *Afanador Irizarry v. Roger Electric, Co., Inc.*, 2002 T.S.P.R. 56 (Opinión del 26 de abril de 2002).

³⁵ *Id.*

³⁶ *Supra*, nota 1, en (e) y (f).

³⁷ *Id.*, en (e).

³⁸ *Id.*

³⁹ *Id.*, en (f).

Volviendo a la tesis central que nos ocupa, la responsabilidad del patrono por los actos de hostigamiento sexual de sus supervisores bajo la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha tratado este tema en muy pocas ocasiones. La razón para ello está en la dificultad, por no decir imposibilidad, que tiene el patrono para evadir responsabilidad como ente, una vez se prueba que ocurrió la conducta de hostigamiento prohibida, por parte del supervisor, dado el lenguaje contundentemente claro del artículo 5 de la Ley.

En *Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo, Inc.*,⁴⁰ aprobada ya hacía dos años la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, pero ante hechos acaecidos con anterioridad a la vigencia de la misma, el Tribunal Supremo expresó que no era necesario incorporar a nuestra jurisdicción el criterio de la responsabilidad patronal dual que, según nuestro Tribunal, sugirió el caso de *Meritor Savings Bank v. Vinson*,⁴¹ en el sentido de que sólo habrá responsabilidad patronal absoluta en casos quid pro quo, mientras que bajo la modalidad de ambiente hostil, lo será sólo si conocía o razonablemente debió haber conocido lo que estaba ocurriendo y no hizo nada para evitarlo.⁴² En la opinión concurrente del Juez Asociado Hernández Denton, éste, refiriéndose a la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, éste expresó y citamos: “Nuestra legislación no provee estas dos vertientes de responsabilidad...”⁴³

Por otro lado, en ese mismo caso, el Tribunal Supremo expresó que difícilmente una reclamación de hostigamiento sexual podría resolverse mediante el mecanismo de la sentencia sumaria. Advirtió que la política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo es una de raigambre constitucional, por lo que las reclamaciones de esta naturaleza exigen el examen riguroso, detenido y cuidadoso de nuestros tribunales. Planteó que al estar involucrados factores humanos relativos a actitudes, conducta, móviles y sentimientos, era difícil que los hechos pudiesen ser precisados si no se ventilaban en un juicio.⁴⁴ No cabe duda que este pronunciamiento agravó la situación del patrono bajo la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo. Sobre este particular, cabe señalar

⁴⁰ *Supra*, nota 4.

⁴¹ *Supra*, nota 14.

⁴² *Id.*, en 133.

⁴³ *Supra*, nota 4, en 143.

⁴⁴ *Id.*, en 135.

que, aunque en *Jusino v. Walgreens*⁴⁵ (caso en el que no se reclamaba hostigamiento sexual, sino discrimen por edad y que estuvo enmarcado en unos hechos muy particulares revestidos de un alto interés público) el Tribunal Supremo resolvió la reclamación mediante sentencia sumaria; reiteró que “...como norma general, no se favorece la adjudicación sumaria en casos de discrimen en el lugar del trabajo, ya que, de ordinario, contienen elementos subjetivos y de intención, en donde hay que hacer determinaciones basadas en la credibilidad de varios protagonistas.”⁴⁶

Por su parte, en *Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet*,⁴⁷ el Tribunal Supremo resolvió que, bajo la definición del término patrono, contenida en el artículo 2 de la Ley 17,⁴⁸ los agentes y supervisores de éste,:

[...]responden en su carácter personal, por sus propios actos de hostigamiento sexual. Dicha conclusión halla apoyo adicional en el contrasentido que resultaría de una interpretación al efecto de que, por un lado, el patrono real –o sea el dueño de la empresa– será el único responsable de los actos de hostigamiento sexual realizados por sus supervisores, oficiales, administradores y agentes, y por otro lado, que le diéramos la inmunidad a éstos a pesar de ser los autores directos del daño.⁴⁹

Tarde en ese mismo año 2000, el Tribunal Supremo, mediante Resolución, se negó a reconsiderar su opinión en *Rosario Toledo*.⁵⁰ Con relación a la responsabilidad del patrono bajo la Ley 17, la Ley 100 y la Ley 69, el Tribunal Supremo expresó:

El concepto de responsabilidad patronal utilizado es de naturaleza vicaria cuando el hostigamiento es cometido por un agente o supervisor del patrono, independientemente de si los actos fueron autorizados, prohibidos o realizados sin el consentimiento del patrono. Ello es así, por cuanto el patrono es el responsable de establecer las normas de trabajo, de contratar y despedir el personal, disponer de todas las condiciones que rigen no sólo la seguridad en el

⁴⁵ 2001 J.T.S. 154 (Opinión del 1ro de noviembre de 2001).

⁴⁶ *Id.*, en 374.

⁴⁷ 2000 J.T.S. 118 (Opinión del 29 de junio de 2000).

⁴⁸ *Supra*, nota 1, en (a).

⁴⁹ *Supra*, nota 42, en 1477.

⁵⁰ 2001 J.T.S. 2 (Resol. del 29 de diciembre de 2000).

lugar de empleo, sino las relaciones entre los trabajadores. Es responsabilidad del patrono, como figura que ejerce la mayor autoridad y control sobre el lugar de trabajo, asegurarse de que el lugar de empleo esté libre de riesgo para sus trabajadores y que éstos puedan trabajar en un ambiente de respeto y dignidad.⁵¹

Más adelante, en la Resolución, el Tribunal Supremo se reafirmó en que la responsabilidad civil por los actos de hostigamiento sexual en el empleo bajo la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo no se limita al patrono, sino que se extiende a toda persona responsable de la conducta proscrita, sin distinción de clase alguna, incluyendo al hostigador directo.⁵²

V. Problemática del estado de derecho puertorriqueño actual

Es indiscutible que desde la aprobación de la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, la responsabilidad civil del patrono por el hostigamiento sexual cometido por sus supervisores ha sido declarada por la propia ley e interpretada por el Tribunal Supremo como una de carácter absoluta o vicaria. Desde 1988, hasta la fecha de publicación del presente artículo, sólo se han desarrollado dos cambios en la doctrina de responsabilidad bajo dicha ley, siendo el primero el reconocimiento de que la responsabilidad absoluta o vicaria no es óbice para que el hostigador directo responda civilmente por su conducta ante la víctima. Por otro lado, también se ha incorporado la defensa de la ausencia de beneficio de los actos de hostigamiento cuando se han reclamado daños a la sociedad de gananciales compuesta por el hostigador directo y su cónyuge.⁵³ Estos cambios no son suficientes, aunque sí un paso hacia la dirección que debe tomar la adjudicación de responsabilidad en estos casos.

Al presente, la redacción de la Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de Puerto Rico y la forma en que ha sido interpretada la responsabilidad del patrono bajo la misma, presenta varios problemas, los cuales constituyen obstáculos para la consecución de la finalidad de dicha ley.

⁵¹ *Id.*, en 642.

⁵² *Id.*, en 643.

⁵³ *Supra*, nota 42, en 1479.

En primer lugar, dado que 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. Lo anterior, incluso en casos en los que el patrono esté plenamente consciente o tenga certeza de que los actos ocurrieron. De esta manera se fomenta la mentira y el encubrimiento de conductas proscritas por ley.

Como consecuencia de lo anterior, otro problema es que el hostigador buscará, en todos los casos, refugio y protección bajo la figura del patrono para liberarse, neutralizar o disminuir su responsabilidad, incentivándose así la continuidad de su conducta ilegal. En tercer lugar, el reclamante tiene un gran incentivo para establecer un caso frívolo, buscando cuantiosas sumas de dinero, obligando al patrono a incurrir en gastos legales onerosos e innecesarios.

En cuarto lugar, por un lado la ley obliga a que el patrono tenga una política y un procedimiento de investigación de querellas,⁵⁴ 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.

VI. Conclusión y Recomendaciones

Luego de haber expuesto los estados de derecho, tanto a nivel federal como estatal sobre el tema de la responsabilidad patronal por actos de hostigamiento sexual por parte de sus supervisores, procedemos a elaborar nuestras conclusiones y recomendaciones sobre lo que entendemos debe ser el esquema de derecho aplicable a estos casos, ello a tono, incluso, con los orígenes de la ley local.

Tal como expusiéramos anteriormente, la ley de Puerto Rico tuvo su génesis en la legislación federal sobre discrimen en el empleo por razón

⁵⁴ *Supra*, nota 1, en i.

de sexo. Sobre este particular, los Informes del Senado⁵⁵ y de la Cámara⁵⁶ señalaban que el desarrollo de la doctrina relativa al hostigamiento sexual debía seguir las tendencias del derecho estadounidense, por ser precisamente de allí de donde surgió nuestra ley.

Por otro lado, dichos Informes resultan oscuros en cuanto a la verdadera intención de los legisladores al incluir dentro de las disposiciones de la ley local la responsabilidad absoluta del patrono.⁵⁷ La medida se originó en el Senado, cuerpo que luego publicó un Informe expositivo, en el cual describía, a grandes rasgos, la necesidad de la ley y sus objetivos. Dicho Informe nada decía sobre las fuentes de derecho o de las investigaciones que dieron paso a la medida. En este sentido, el Informe del Senado fue un discurso político. Sin embargo, en ese Informe se habló de la necesidad de imponer responsabilidad absoluta al patrono.⁵⁸

Por su parte, la Cámara de Representantes, al recibir el proyecto, generó un Informe de mucho más peso en el sentido de que contenía investigación y trasfondo jurídico de la ley propuesta. En este Informe se le dedicó un acápite bastante extenso al tema de la responsabilidad patronal. Las fuentes de derecho allí citadas indican exactamente lo contrario a lo que luego se aprobó en la ley. Los casos allí citados no impusieron responsabilidad al patrono, mucho menos de forma absoluta. La única fuente citada en dicho Informe que planteó la responsabilidad absoluta fueron las Guías del E.E.O.C.⁵⁹ Sin embargo, la propia Cámara las rechaza en ese extremo cuando cita jurisprudencia federal que las descarta.⁶⁰ Más aún, sobre este asunto de la responsabilidad patronal se ha expresado el Tribunal Supremo de Estados Unidos a los siguientes efectos: que las Guías del E.E.O.C. no son fuente mandatorias de derecho y, que, por tanto, no debe aplicar el derecho señalado por éstas en cuanto a la responsabilidad absoluta del patrono. Luego de abierta esa puerta, vimos cómo el Tribunal Supremo de Estados Unidos delineó los

⁵⁵ S. P.R. Informe de la Comisión Especial de Asuntos de la Mujer (9 de marzo de 1988).

⁵⁶ C. Rep. P.R. Informe Conjunto de las Comisiones de lo Jurídico, Sobre Asuntos de la Mujer y del Trabajo y Asuntos del Veterano (23 de marzo de 1988).

⁵⁷ *Id.*, en 11-15.

⁵⁸ *Supra*, nota 53, en 4-6.

⁵⁹ *Supra*, nota 54, en 7.

⁶⁰ *Id.*

elementos que se tomarán en consideración para que un patrono pueda levantar defensas afirmativas ante este tipo de casos.

Lo hecho por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos parece más que justo y razonable. Criticamos y estamos en desacuerdo con el estado de derecho puertorriqueño actual, el cual podemos interpretar en el sentido de que cuando el supervisor hubiere actuado en tal capacidad, se entiende que el patrono habrá recibido beneficio de sus actuaciones discriminatorias y habrá de responder en todos los casos. Es nuestra posición el que se modifique esta interpretación sobre el beneficio del patrono, a los efectos de que sólo sea una presunción y se acepte prueba en contrario, tal como aplica la norma a la sociedad de bienes gananciales del hostigador(a) directo(a) y su cónyuge cuando figura como codemandado(a).

El ordenamiento legal que se establezca debe crear un balance, sin que ello afecte el objetivo final de la ley de erradicar las conductas discriminatorias en el empleo. En este sentido y, partiendo de los objetivos y guías normativas que tuvieron en mente nuestros legisladores en la década de los ochenta cuando se elaboró la ley de hostigamiento sexual, debemos movernos en la corriente del estado de derecho prevaleciente en la jurisdicción de la cual nació dicha ley. No es necesariamente negativo el adoptar legislación de otras jurisdicciones si se sirve un propósito social genuino, basado en una problemática común a las dos jurisdicciones. El error está en copiar legislación sin hacer una correlación lógica y coherente que propicie el efecto que se busca, en este caso en Puerto Rico, a través de esa legislación. Este error pudiera darse ya desde el copio en su origen o en el desarrollo de la legislación con el pasar de los años. Ocurre lo último cuando el que copia la legislación la mantiene inalterada caprichosamente con el pasar del tiempo, aún estando consciente de los cambios sociales y de conducta que ha generado la legislación y su jurisprudencia interpretativa, al cumplir con sus propósitos sin ajustarla a las modificaciones doctrinales que están sufriendo en su país de origen y en el país que la adoptó. Si copiamos, debemos hacerlo con sentido y copiar necesariamente lo bueno, no tan sólo en su origen, sino en su posterior desarrollo, si aplica a nuestras circunstancias.

No encontramos las diferencias sustanciales que deberían mediar para justificar un desarrollo dispar en las doctrinas de ambas jurisdicciones.

El estado de derecho estatal actual, lejos de adelantar los principios de justicia y el objetivo de poner fin a conductas discriminatorias, crea un ambiente propicio para que el supervisor burle la ley y para que el patrono incumpla sus obligaciones bajo ésta. Por tales razones, entendemos es urgente modificar, vía enmiendas a la ley, la responsabilidad del patrono en casos en los que se hallen probadas conductas hostigadoras generadas por el supervisor.

La permisibilidad de esgrimir defensas afirmativas por parte del patrono estuvo presente en la intención legislativa de, al menos, la Cámara de Representantes cuando en su Informe Conjunto sobre la medida se expresó diciendo, entre otras cosas: “En este aspecto la doctrina del ‘buen padre de familia’ es de aplicación bajo esta disposición y las otras de esta medida.”⁶¹ No obstante, no hay duda de que la Cámara se equivocó en su análisis interpretativo del lenguaje del proyecto de ley que se estaba aprobando en aquel momento. El texto de la ley finalmente aprobado invita al patrono a violarla ya que, por un lado, la ley le requiere tener una política y un mecanismo para entender sobre las querellas, pero por otro lado, no le brinda ningún incentivo para hacerlo. Nada aporta a la hora de dirimir una demanda en el tribunal contra el patrono, el que hubiere tenido política, que la haya publicado, que le haya dado seguimiento, que haya atendido las querellas con prontitud y eficientemente. El resultado siempre será el mismo: habrá responsabilidad patronal por los actos de hostigamiento sexual perpetrados por el supervisor.

⁶¹ *Id.* en 15.