

1 of 1 DOCUMENT

**Ada Iris Albino Agosto, Recurrida v. Angel Martinez, Inc.
Ramon Orsini, Demandados, Angel Martinez, Inc., Peticionario**

CC-2001-183

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

2007 TSPR 111; 2007 PR Sup. LEXIS 102

4 de junio de 2007

HISTORIA-PREVIA: [*1] Materia: Hostigamiento Sexual. Tribunal de Apelaciones: Region Judicial de Bayamon Panel II. Juez Ponente: Hon. Charles Cordero Pena.

ABOGADOS: Abogado de la Parte Peticionaria: Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas, Lcdo. Carlos M. Vergne, Lcdo. Jose A. Rios Rosa.

Abogada de la Parte Recurrida: Lcda. Sonia Santiago Rivera.

JUECES: El Juez Asociado señor Fuster Berlingerí concurre con opinion escrita. El Juez Asociado señor Rivera Perez disiente con opinion escrita. El Juez Asociado señor Rebollo Lopez no intervino.

OPINION: Opinion emitida por la Jueza Asociada señora FIOL MATTA

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 2007.

Este caso nos ofrece la oportunidad de delinear con mayor precision la obligacion patronal de tomar medidas inmediatas y apropiadas al conocer que entre sus empleados han ocurrido actos de hostigamiento sexual. Resolvemos que las medidas adoptadas por el patrono no fueron suficientes para liberarlo de responsabilidad frente a la recurrida.

I

La parte peticionaria no ha impugnado las determinaciones de hechos del foro de instancia. Estas revelan que la recurrida, señora Ada Iris Albino Agosto, fue empleada de la tienda "Nineteen Ninety Five" de Corozal desde el 20 de [*2] mayo de 1996, hasta el 22 de marzo de 1997. La señora Albino comenzo trabajando en el

puesto de vendedora y fue ascendida a la posicion de gerente en agosto de 1996. El señor William Otero era su supervisor inmediato en la tienda y el señor Angel Martinez, presidente de la corporacion demandada y peticionaria, Angel Martinez, Inc., era su patrono.

Para esa epoca la tienda "Nineteen Ninety Five" tenia un Manual de Normas y Procedimientos que, entre otras cosas, regulaba los procedimientos a seguir en casos de hostigamiento sexual. Segun la exposicion narrativa de la prueba estipulada, durante todo el tiempo que la señora Albino trabajo en la tienda nunca vio dicho manual. En el adiestramiento que recibio del señor Otero no se le entrego el manual, no se discutió con ella el contenido de este y tampoco se le oriento para que, como gerente, discutiera la informacion con sus empleados. Además, en la tienda no habian cartelones que comunicaran el texto del manual.

El codemandado, señor Ramon Orsini, era el contable de la corporacion demandada. El señor Orsini conoce al señor Angel Martinez desde pequeno y habia trabajado con su familia desde 1970, por lo cual la relacion entre ambos era [*3] una de patrono-empleado y de amistad. Segun la exposicion narrativa de la prueba estipulada renunció a la empresa en noviembre de 1997 cuando se elimino su puesto a causa de un cambio administrativo.

Entre el señor Orsini y la señora Albino habia una relacion de companeros de trabajo. Debido a las funciones del señor Orsini como contador de la corporacion y las funciones de la señora Albino como gerente de tienda, ellos se comunicaban diariamente por telefono y

se veian en las reuniones mensuales de los gerentes de la corporacion. Ademias, el señor Orsini visitaba la tienda de Corozal al menos una vez a la semana.

En junio o julio de 1996 la senora Albino solicito un adelanto de nomina para pagar unas pruebas medicas de su hija. El señor Orsini le informo que la corporacion no permitia el adelanto solicitado, pero que el podia prestarle el dinero. La senora Albino le acepto un prestamo de \$ 350.00 y en agosto, volvio a tomar \$ 150.00 prestados del señor Orsini para pagar unos libros de sus hijos. Ambas deudas fueron saldadas por la senora Albino en febrero de 1997.

Segun las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia y la exposicion narrativa de la prueba estipulada, [*4] el señor Orsini cambio su forma de tratar a la senora Albino en agosto de 1996. Para esa fecha la senora Albino y el señor Orsini se reunieron en el almacen de la tienda con relacion a un informe de ventas de la tienda de Corozal. En esa ocasion, el señor Orsini comenzo a tocarle las manos a la senora Albino, le miro las partes del cuerpo, los senos, y le abria los ojos como si la quisiera tocar; le hizo comentarios, como "que bien te queda ese traje", y le dijo que "tenia unas nalgas bonitas". Peor aun, el señor Orsini subia y bajaba las manos tocando sus partes genitales. El tribunal concluyo que el señor Orsini repitio este comportamiento en dos o tres ocasiones durante el mes de agosto.

Este cambio en el trato que el demandado le daba a su companera de trabajo se manifesto tambien en las conversaciones entre ambos. En una ocasion, el señor Orsini llamo por telefono a la senora Albino y esta le informo que no habia cumplido con la proyeccion de ventas de la tienda diciendole "me cai por 75 centavos", a lo cual el señor Orsini contesto, "si te caiste te lastimaste las nalguitas, yo te puedo sobar". Durante otras conversaciones el señor Orsini le decia a la senora Albino que estaba [*5] bien vestida y le preguntaba que cuando le iba a dar un beso. El tribunal encontro que ante este tipo de acercamientos la senora Albino se ponia nerviosa, se sentia presionada y reaccionaba cambiando el tema. Una vez confronto al señor Orsini diciendole

que ella era una mujer casada, con hijos y que no sabia por que el le hacia esos comentarios. El señor Orsini no cambio su conducta.

El 19 de septiembre de 1996, despues que termino la reunion de gerentes celebrada en la oficina del señor Angel Martinez, la senora Albino le solicito al señor Orsini la entrega de cierta mercancia que hacia falta en la tienda de Corozal. Mientras estaban en la oficina del señor Orsini, este le hablo bajito a la senora Albino y le dijo: "Quedate conmigo que estoy solo". La senora Albino se nego indicandole que la esperaban su esposo e hijos.

Ese mismo dia la secretaria del señor Angel Martinez le pidio a la senora Albino que la llevara a su casa. Mientras la secretaria recogia para irse, la senora Albino salio al estacionamiento donde se encontro al señor Orsini. Este la invito a que se fueran todo un dia a Caguas o a comer mientras otra empleada se hacia cargo de la tienda. La senora Albino se nego [*6] y tomo estos comentarios como una propuesta de caracter sexual.

Con motivo de estos incidentes, para septiembre de 1996, la senora Albino se sentia insegura, nerviosa, con mucha presion y temia que el señor Orsini la tocara o le hiciera comentarios fuera de lugar. La senora Albino rebajo de peso, comenzo a usar ropa mas grande y se veia demacrada. Ademias, la relacion con su familia comenzo a deteriorarse ya que no les prestaba atencion y hasta comenzo a ser agresiva con su esposo.

Durante este tiempo, otra empleada de la tienda de Corozal, quien tambien era casada, le comento a la senora Albino que el señor Orsini la llamaba a su casa, la invitaba a salir, le decia que dejara a su marido y que ella no tenia que trabajar porque el la podia mantener. A su vez, la senora Albino le informo a dicha empleada la conducta impropia que el señor Orsini mostraba hacia ella.

El 16 o 17 de octubre de 1996, segun las determinaciones de hechos del foro de instancia, la senora Albino decidio notificarle a su supervisor, el señor William Otero, el problema que ella y su companera de trabajo tenian con el señor Orsini. La senora Albino le explico al señor Otero que el señor Orsini le tiraba

piropos [*7] y le hacia acercamientos de naturaleza sexual. Ese mismo dia el señor Otero le informo al señor Martinez lo que la recurrida le habia notificado.

Al otro dia se celebro una reunion de gerentes en Caguas. Alli, en presencia del señor Otero, la senora Albino le ratifico al señor Martinez lo que ella habia notificado a su supervisor sobre la conducta impropia exhibida por el señor Orsini. Le informo que en la reunion de gerentes celebrada en septiembre de 1996, el señor Orsini la invito a quedarse con el y que la conducta mostrada por este causaba que ella y su companera de trabajo se sintieran hostigadas.

El señor Martinez reconocio que se trataba de un problema preocupante y le indico a la senora Albino que ella tenia que decidir si se debia despedir al señor Orsini. La senora Albino se nego a hacerlo, pues segun expreso, ese no era su deber, sino el deber del propio señor Martinez. Además, le informo al señor Martinez que lo que ella queria era que cesara el hostigamiento y que el señor Orsini dejara de visitar la tienda de Corozal. El señor Martinez le contesto que hablaria con el señor Orsini.

El proximo dia, 18 o 19 de octubre de 1996, el señor Martinez se reunio con la senora [*8] Albino y la otra empleada que alegadamente tambien era hostigada por el señor Orsini. El patrono concluyo que la conducta del señor Orsini era suficiente para constituir hostigamiento sexual y que conllevaba el despido. Por eso, el señor Martinez se reunio con el señor Orsini, le informo sobre las quejas de hostigamiento sexual presentadas por ambas empleadas y le solicito la renuncia. El codemandado Orsini, segun determino el tribunal, "se puso bien colorado", se quedo callado y luego se levanto y fue a la farmacia a buscar un medicamento para la presion. A los quince minutos regreso y le dijo al señor Martinez que el no podia renunciar porque no habia hecho nada. El patrono le indico que iba a hacer una investigacion y el codemandado no renuncio.

En respuesta a las quejas de hostigamiento sexual y aun durante el mes de octubre de 1996, el señor Martinez le dio instrucciones a su secretaria y al señor Orsini para que

canalizaran los trabajos de la tienda de Corozal, incluyendo las llamadas telefonicas, a traves de dicha secretaria o del propio señor Martinez. n1 El señor Orsini acepto estas instrucciones. El señor Martinez no verifico si el señor Orsini estaba haciendo mas visitas [*9] de las necesarias a la tienda de Corozal o si se siguieron las instrucciones que habia impartido. Entre la senora Albino y el señor Martinez habia buena comunicacion; hablaban del trabajo y de sus respectivos familiares. Sin embargo, el señor Martinez no le pregunto a la senora Albino si el señor Orsini la seguia hostigando y tampoco indago con el supervisor inmediato de la senora Albino que habia sucedido con la situacion de hostigamiento sexual denunciada por ella.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n1 En la exposicion narrativa de la prueba estipulada se explican las instrucciones que el señor Angel Martinez le habia proporcionado a su secretaria, la senora Sonia Cruz:

Angel le dio instrucciones para que se hiciera cargo de los asuntos de la tienda de Corozal; le dijo que todo lo que fuera cuestion de pedido de mercancia o nomina que tratara ella de coger siempre las llamadas; cosas que no tuvieran que ver con contabilidad era el trabajo de Orsini y el tenia que coger ese trabajo. Ella atendia el pedido de mercancia y nomina, el trabajo que no fuera de contabilidad, este trabajo era de Orsini. Ella entiende que Angel le indico que no cogiera asuntos de contabilidad; el no le dio ninguna explicacion y ella tampoco se la pidio. Esto era para la tienda de Corozal, la

cual ella iba a atender y los numeros eran asunto de Orsini. Angel era el que atendia los problemas de los empleados. En ese momento el no le dijo que habian problemas con empleados. Angel le dijo que cogiera las llamadas de Corozal, pedidos de mercancia, nominas, todo lo relacionado a Corozal, pero los numeros, si Orsini estaba los tenia que coger el. Esa fueron sus instrucciones; los numeros los cogia Orsini. Exposicion Narrativa de la Prueba Estipulada, pag. 31-32.

cumpleanos de su hijo. Segun la exposicion narrativa [*11] de la prueba estipulada, el señor Orsini no fue a la fiesta. n2 Además, el señor Otero testifico que para mediados de diciembre vio a la recurrida riendose mientras hablaba por telefono con el señor Orsini y que le dijo a esta: "no cuques el avispero despues de lo que ha pasado". El señor Otero informo de este incidente al señor Martinez quien le indico que hablaria con el señor Orsini y ordeno al señor Otero que llevara el mensaje de que "cortaran" la "relacion". No surge de las determinaciones de hechos del tribunal ni de la exposicion narrativa de la prueba que efectivamente hubiera hablado el señor Martinez con el señor Orsini tras este incidente.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*10]

Determino el tribunal que el señor Orsini continuo visitando la tienda de Corozal por distintas razones, despues que el señor Martinez le llamo la atencion. Una de las visitas fue un almuerzo de Accion de Gracias de los empleados de la tienda de Corozal, al cual fue invitado por la gerente, senora Albino. A fines de noviembre de 1996 el señor Orsini regreso al patron de conducta anterior. Comenzo a hacerle llamadas hostigantes a la senora Albino pidiendole que le diera un beso.

n2 Tambien segun la exposicion narrativa de la prueba estipulada la senora Albino nego haber invitado al señor Orsini a actividades familiares en su casa. Exposicion Narrativa de la Prueba Estipulada, pag. 8.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

El 26 o 27 de diciembre de 1996, por ordenes del señor Martinez, el codemandado Orsini visito la tienda de Corozal para revisar un descuadre. Llego temprano y le pidio a la otra empleada de la tienda que se quedara en el piso en lo que el se reunia con la senora Albino. Entonces, cerro la puerta, se le pego a la recurrida y trato de besarla. La senora Albino se echo para atras y le dijo "que [sic] usted hace". El señor Orsini se rio. Luego de este suceso, el señor Orsini visito la tienda de Corozal en febrero de 1997.

El 7 de enero de 1997, la senora Albino y la otra empleada que habia presentado la queja junto con ella, se querellaron ante el Departamento del Trabajo. Alegaron [*12] que el señor Martinez no habia actuado en torno a los actos de hostigamiento sexual del señor Orsini. El 14 de marzo de 1997 la senora Albino presento una demanda por hostigamiento sexual contra el señor Ramon Orsini y la corporacion Angel Martinez, Inc. El 22 de marzo de 1997, el señor Otero le entrego una amonestacion a la senora Albino y esta le indico que tenia problemas en su matrimonio, en la tienda y que no podia mas con el hostigamiento que sufría del señor Orsini. Ese mismo dia la senora Albino renuncio a su trabajo.

El foro de instancia encontro probado que despues de presentar la queja, la senora Albino invito al señor Orsini y al señor Martinez al

La demandante Albino se reporto al Fondo del Seguro del Estado el 24 de marzo de 1997, como consecuencia de los actos de hostigamiento sexual a los que fue sometida mientras laboraba con la corporacion Angel Martinez, Inc. A la fecha en que se dicta la

sentencia de instancia la senora Albino recibia tratamiento psiquiatrico de la Dra. Ada Lizzie Delgado Mateo.

El tribunal determino que la relacion de la senora Albino con su esposo se afecto negativamente como consecuencia del hostigamiento sexual sufrido en el trabajo. La demandante Albino estaba insegura, ansiosa y nerviosa. No atendia los quehaceres diarios, ni a los hijos; se mostraba agresiva y no tenia [*13] relaciones intimas con su esposo. En noviembre de 1996 el esposo de la senora Albino se fue del hogar debido a esta situacion, pero posteriormente ella le conto sobre los actos de hostigamiento sexual cometidos por el senor Orsini y su esposo decidio regresar al hogar para darle apoyo.

La senora Albino padece de una depresion severa mayor, que es un trastorno afectivo que se demuestra por el estado deprimido prolongado, la perdida de interes y de concentracion, fatiga, dificultad para dormir, lentitud en los movimientos motores, llanto recurrente e ideacion suicida. Se le recomendo tomar medicamentos antidepressivos, ansioliticos y recibir terapia de sosten y apoyo. La condicion de la senora Albino tiene varios elementos agravantes: tener que acudir al Tribunal, el problema ocupacional, problemas con su esposo como resultado del hostigamiento sexual en el empleo, el hecho de que su madre se tuvo que hacer cargo de sus hijos y problemas economicos. En su testimonio la Dra. Delgado indico que no ha visto mejoria en el tratamiento, que la senora Albino no tiene tolerancia para realizar las labores cotidianas que se requieren para trabajar y que le recomienda solicitar una incapacidad [*14] ocupacional.

El 7 de agosto de 1998, el Tribunal de Primera Instancia determino que la conducta del senor Orsini constituyo hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil y que el patrono no llevo a cabo una accion apropiada para corregir la situacion. Le impuso responsabilidad solidaria a los codemandados y determino que los danos y perjuicios sufridos por la recurrida ascienden a un total de \$ 75,000 y segun el articulo 11 de la Ley num. 17 de 22 de abril de 1988, le corresponde a esta una suma igual al doble de los

danos sufridos. Ademias, el tribunal le impuso a los codemandados el pago de \$ 18,750.00 en concepto de honorarios de abogados y las costas del litigio.

De la sentencia del Tribunal de Primera Instancia recurrieron los demandados al anterior Tribunal de Circuito de Apelaciones, que confirmo la sentencia recurrida. El 9 de marzo de 2001 la corporacion demandada Angel Martinez, Inc. solicito nuestra intervencion mediante peticion de certiorari, la cual fue acogida en una segunda mocion de reconsideracion. Posteriormente, tanto la parte recurrida como la peticionaria presentaron sus correspondientes alegatos.

La parte peticionaria senala que el foro apelativo [*15] erro al no revocar la determinacion del Tribunal de Primera Instancia que le impone responsabilidad por los actos de hostigamiento sexual alegados por la senora Albino y la obliga a pagar una cantidad exagerada por concepto de danos. Ademias, plantea que la sentencia del tribunal apelativo no esta sustentada por las determinaciones de hechos del tribunal de instancia; que no hay una determinacion de hechos del tribunal de instancia que establezca un nexo causal entre el alegado hostigamiento sexual y los danos sufridos por la recurrida; y que la sentencia del foro apelativo tiene el efecto de adoptar una norma que impone responsabilidad absoluta al patrono en los casos de hostigamiento sexual entre empleados y releva a la victima de su obligacion de notificar al patrono los actos que podrian ser constitutivos de hostigamiento sexual.

II

Es principio rector de nuestro orden social, establecido en la Carta de Derechos de la Constitucion del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que la dignidad del ser humano es inviolable. En razon de esa dignidad se prohíbe expresamente el discrimen por razon de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condicion social e ideas politicas o religiosas. [*16] Ademias, tambien como derivado logico del imperativo de la dignidad, nuestra Constitucion protege a toda persona contra ataques abusivos a su honra, reputacion, vida privada o familiar. Art. II, Secs.1 y 8, Const. E.L.A.,

L.P.R.A., Tomo 1, ed. 1999, pags. 257 y 301. Cumpliendo este mandato constitucional la Asamblea Legislativa ha adoptado leyes que protegen la dignidad del ser humano en el contexto laboral. Entre estas se aprobo la Ley num. 17 de 22 de abril de 1988 con el proposito de elevar el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel juridico que las otras modalidades de discrimen identificadas y proscritas en leyes anteriores. Exposicion de Motivos de la Ley num. 17 de 22 de abril de 1988, 1988 Leyes de Puerto Rico pag. 81. Esta ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y declara a este una forma de discrimen por razon de genero que atenta contra la dignidad humana. 29 L.P.R.A. sec. 155.

La Ley num. 17 define el hostigamiento sexual en el empleo de la siguiente manera:

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 fisica de naturaleza [*17] sexual, cuando se da una o mas de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implicita o explicita en un termino o condicion del empleo de una persona.

(b) 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.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o proposito de interferir de manera irrazonable con el desempeno del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. 29 L.P.R.A. sec. 155b.

El hostigamiento sexual en el empleo tiene pues dos modalidades. Los

incisos (a) y (b) de la definicion citada se refieren a la modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo*, mientras que el inciso (c) recoge la modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 D.P.R. 643, 653 (1994). La determinacion de si determinada conducta en el empleo constituye hostigamiento sexual en cualquiera de sus dos modalidades se hara considerando la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares [*18] de cada caso. 29 L.P.R.A. sec. 155c.

Hemos resuelto que la modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo* se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo. El demandante debe, por tanto, probar que el sometimiento o rechazo a la solicitud de favores sexuales y al sufrimiento de avances de igual tipo fue la causa de una decision adversa en cuanto a una condicion o termino de su empleo. *Rodriguez Melendez v. Supermercado Amigo, Inc.*, 126 D.P.R. 117, 132 (1990). Vease ademas, *Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc.*, 2002 T.S.P.R. 56. Si es despedido u obligado a renunciar, el demandante debe establecer que las deficiencias en el desempeno de sus funciones laborales, por las cuales fue despedido o que llevaron a su renuncia, son consecuencia directa del ambiente hostil en el que se vio obligado a trabajar. Debera probar tambien que estuvo sujeto a hostigamiento sexual por ambiente hostil. *Rodriguez Melendez v. Supermercado Amigo, Inc.*, *supra*, 133. Vease ademas, *In re Robles Sanabria*, 151 D.P.R. 483, 501 (2000). [*19]

La modalidad de hostigamiento sexual por ambiente hostil se produce cuando la conducta sexual para con una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeno de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. La justiciabilidad de una reclamacion por ambiente hostil no requiere que dicha conducta produzca un dano economico y tampoco es indispensable que esta sea de naturaleza explicitamente sexual; basta con que el hostigamiento o trato desigual se dirija a la persona

unicamente por razon de su genero. La conducta constitutiva de hostigamiento debe ser lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones del empleo y crear un ambiente de trabajo abusivo. Este examen debe realizarse tomando en consideracion factores como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en el que ocurre, la duracion de la misma y la conducta y circunstancias personales de la alegada victima. *Rodriguez Melendez v. Supermercado Amigo, Inc., supra, 131-132.* Vease ademas, *In re Robles Sanabria, supra, 500-501, Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc., supra.* [*20]

Una vez se determina que una conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus dos modalidades, la Ley num. 17 dispone como responsabilizar o exonerar al patrono por las consecuencias de la conducta ilegal. n3 Asi el patrono sera responsable por sus propios actos y los de sus agentes o supervisores, independientemente de si dichos actos fueron autorizados o prohibidos por este, o si el patrono sabia o debia estar enterado de dicha conducta. 29 L.P.R.A. sec.155d. n4 Sin embargo, si quienes incurrieron en el hostigamiento sexual fueron personas no empleadas por el patrono, este sera responsable solo si el, sus agentes o supervisores sabian o debian saber de dicha conducta y no tomaron una accion inmediata o apropiada para corregir la situacion. 29 L.P.R.A. sec. 155f.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n3 La Ley num. 17 define los terminos empleado, patrono, persona y supervisor de la siguiente manera:

(1) Empleado.-- Significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensacion por ello o todo aspirante a empleo. Para efecto[s] de la proteccion que se confiere mediante las secs. 155 a 155l de este titulo, el termino empleado se

interpretara en la forma mas amplia posible.

(2) Patrono.--Significa toda persona natural o juridica de cualquier indole, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones publicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con animo de lucro o sin el, emplee personas mediante cualquier clase de compensacion y sus agentes y supervisores. Incluye, ademas, las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el proposito de gestionar con los patronos sobre los terminos y condiciones de empleo, asi como las agencias de empleo.

(3) Persona.-- Significa persona natural o juridica.

(4) Supervisor.-- Significa toda persona que ejerce algun control o cuya recomendacion sea considerada para la contratacion, clasificacion, despido, ascenso, traslado, fijacion de compensacion 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 terminos o condiciones de empleo, o cualquier

persona que dia a dia lleve a cabo tareas de supervision.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*21]

n4 El Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha establecido el siguiente estandar de responsabilidad patronal bajo el Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C.A. § 2000e et seq., en aquellos casos donde los actos de hostigamiento sexual son ejecutados por supervisores en el empleo:

An employer is subject to vicarious liability to a victimized employee for an actionable hostile environment created by a **supervisor** with immediate (or successively higher) authority over the employee. When no tangible employment action is taken, a defending employer may raise an affirmative defense to liability or damages, subject to proof by a preponderance of the evidence, see Fed. Rule Civ. Proc. 8(c). The defense comprises two necessary elements: (a) that the employer exercised reasonable care to prevent and correct promptly any sexually harassing behavior, and (b) that the plaintiff employee unreasonably failed to take advantage of any preventive or corrective opportunities provided by the employer or to avoid harm otherwise. (Enfasis suplido) *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775, 807 (1998).

[*22]

Cuando la conducta denunciada ocurre entre empleados aplica una norma similar: el patrono sera responsable en la medida en que conocia o debia conocer de dicha conducta, por si o constructivamente a traves de sus agentes o supervisores, y no logra establecer que tomo una accion inmediata y apropiada para corregir la situacion. 29 L.P.R.A. sec. 155e. n5 En esos casos la victima puede probar que su patrono sabia de la conducta alegada demostrando que le notifico la situacion a el o ella, o a su agente o supervisor o que la situacion era tan grave que estos debian conocerla. *Rodriguez Melendez v. Supermercado Amigo, Inc.*, supra, 128-129. n6 Una vez el empleado demuestra que el patrono conocia o debio haber conocido de los actos de hostigamiento, entonces le correspondera al patrono probar que actuo de manera inmediata y apropiada para corregir la situacion. Esto implica que en el momento en que un empleado le notifica a su patrono, agente o supervisor que ha sido hostigado por un companero de trabajo, se activa la responsabilidad afirmativa del patrono de tomar accion correctiva. 29 L.P.R.A. 155e. Exposicion de Motivos de la Ley num. 17 de 22 de abril de 1988, 1988 Leyes [*23] de Puerto Rico pag. 81. n7

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n5 El estandar de responsabilidad patronal bajo el Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, supra, en casos donde los actos de hostigamiento sexual ocurren entre empleados es el siguiente:

With respect to conduct **between fellow employees**, an employer is responsible for acts of sexual harassment in the workplace where the employer (or its agents or supervisory employees) knows or should have known of the conduct, unless it

can show that it took immediate and appropriate corrective action. (Enfasis suplido) 29 CFR § 1604.11d.

n6 Vease ademas, *Henson v. City of Dundee*, 682 F. 2d 897, 905 (1982).

n7 Vease ademas, *Star v. West*, 237 F. 3d 1036, 1038 (2001), *E.E.O.C. v. Wyeth*, 302 F.Supp.2d 1041, 1068 (2004).

Terminan Notas de Margen

En *Delgado Zayas, supra*, resolvimos que la accion inmediata requerida ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados era el despido, porque el reglamento del patrono claramente exponia [*24] que la primera violacion de un empleado a su politica contra el hostigamiento sexual conllevaria el despido. En esas circunstancias el patrono actuo de forma inmediata y apropiada al despedir a un empleado que conocia del reglamento y cometio actos de hostigamiento sexual de tal seriedad que puso en peligro el orden de la empresa. *Delgado Zayas, supra*, 657-658.

Es necesario aclarar, sin embargo, que la Ley num. 17 no establece el despido como la "accion inmediata y apropiada" que se requiere del patrono ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados. La Ley num. 17 permite que el patrono se libere de responsabilidad mediante una "accion inmediata y apropiada" distinta al despido.

Una accion inmediata y apropiada es aquella que razonablemente terminara sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitara la repeticion de estos de manera efectiva. n8 Para determinar si un patrono tomo una accion inmediata o apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso, entre estas, la existencia de un reglamento aplicable a la situacion y el cumplimiento por el patrono con lo alli dispuesto.

-Notas de Margen-

n8 Vease, *Yamaguchi v. U.S. Dept. of Air Force*, 109 F.3d 1475, 1483 (1997), *Fuller v. City of Oakland, Cal.*, 47 F.3d 1522, 1528 (1995).

Terminan Notas de Margen

[*25]

Ademas de la responsabilidad que tiene un patrono por los actos de hostigamiento sexual en el empleo que ocurran en su empresa, todo patrono tiene ciertos deberes afirmativos dirigidos a prevenir el hostigamiento. Entre estos, tiene el deber continuo de mantener un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidacion; el deber de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo; el deber de exponer claramente su politica contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; y el deber de garantizar que sus supervisores y empleados puedan trabajar con seguridad y dignidad. 29 L.P.R.A. sec. 155i. La Ley num. 17 requiere que el patrono tome las medidas necesarias para poder cumplir de forma continua con los deberes antes expuestos. Las siguientes son algunas de las medidas requeridas por la ley:

(a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una politica energetica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

(b) Poner en practica los metodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibicion del hostigamiento sexual en el empleo.

(c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, [*26] de los derechos y proteccion que se les confieren y otorgan bajo las secs. 155 a 155l de este titulo, al amparo de las secs. 1821 a 1341 de este titulo, las secs. 146 a 151 de este titulo y de la Constitucion del Estado

Libre Asociado de Puerto Rico.

(d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. 29 L.P.R.A. sec.155i.

Al determinar si un patrono ha tomado una accion inmediata y apropiada ante una querrela de hostigamiento sexual entre empleados es necesario evaluar si este cumplia con los deberes continuos que le impone la Ley num. 17. Ello requerira evaluar si el patrono tenia una politica efectiva contra el hostigamiento sexual en el empleo; si expresaba claramente y tomaba las medidas necesarias para crear conciencia y dar a conocer dicha politica; si daba suficiente publicidad en el lugar de trabajo sobre los derechos y protecciones que cobijan a los empleados; y si habia establecido un procedimiento adecuado y efectivo para atender querellas sobre hostigamiento sexual.

III

En el caso ante nuestra consideracion es evidente que la conducta desplegada por el señor Orsini hacia la señora Albino, mientras esta trabajaba [*27] en la tienda "Nineteen Ninety Five" de Corozal, constituia hostigamiento sexual. En agosto de 1996, durante una reunion en el almacen de la tienda, el señor Orsini hostigo a la señora Albino tocandole sus manos, mirandole las partes del cuerpo como si la quisiera tocar y haciendole comentarios impropios, como por ejemplo, que "tenia las nalgas bonitas". Ademias, en dicho incidente el señor Orsini subia y bajaba las manos mientras tocaba sus partes genitales. Esto ultimo lo hizo en dos o tres ocasiones durante el mes de agosto.

El señor Orsini hostigaba a la señora Albino a traves de sus conversaciones y llamadas telefonicas. Le decia que le podia sobar las nalgas y le preguntaba que cuando le iba a dar un beso. En septiembre de 1996, al finalizar una reunion de gerentes, el señor Orsini le propuso a la señora Albino que se quedara con el porque estaba solo y la invito a pasar todo un dia en Caguas mientras otra

empleada se hacia cargo de la tienda en Corozal.

El señor Orsini continuo hostigando a la señora Albino aun despues que el patrono señor Martinez le informara, en octubre de 1996, sobre la queja en su contra que habian presentado dos empleadas de la tienda, incluyendo a la [*28] recurrida, por sus actos de hostigamiento sexual y despues que se le impartieran instrucciones de llevar a cabo los trabajos de la tienda de Corozal a traves del propio señor Martinez o su secretaria. El patrono de conducta hostigante se restablecio en noviembre de 1996. Este incluyo llamadas telefonicas impropias y actos corporales hostigadores. En una ocasion, siguiendo las ordenes de su patrono de visitar la tienda de Corozal para revisar un descuadre, el señor Orsini se le pego a la señora Albino y trato de besarla.

La conducta antes descrita creo un ambiente laboral hostil, intimidante y ofensivo que tuvo el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeno de la señora Albino en su taller de trabajo. En septiembre de 1996 la señora Albino se sentia insegura, nerviosa, con mucha presion y temia que el señor Orsini la tocara o le hiciera comentarios fuera de lugar. La señora Albino rebajo de peso, comenzo a usar ropa mas grande y se veia demacrada. El ambiente hostil al que fue sometida la señora Albino duro hasta su ultimo dia de trabajo, cuando su supervisor le entrego una amonestacion por deficiencias en el desempeno de sus funciones laborales y la recurrida le informo [*29] que tenia problemas en su matrimonio, en la tienda y que no podia mas con el hostigamiento sexual que sufria por parte del señor Orsini. Ese mismo dia la recurrida decidio renunciar.

Ante los hechos que el Tribunal de Primera Instancia encontro probados y que la parte peticionaria no ha impugnado, concluimos que la conducta del señor Orsini constituyo hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil. *Rodriguez Melendez v. Supermercado Amigo, Inc., supra, In re Robles Sanabria, supra, Afanador Irrizarry v. Roger Electric Co., Inc., supra.* Ademias de incurrir en esta conducta ilegal, el señor Orsini quebranto la politica de la empresa en contra del hostigamiento sexual. Anteriormente hemos establecido que el

manual de normas de una empresa forma parte del contrato de trabajo de los empleados. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775-776 (1992)*. En especifico, el Manual de Normas y Procedimientos de la tienda "Nineteen Ninety Five" dispone:

Es responsabilidad de todo el personal de esta Empresa el no incurrir en hostigamiento sexual ni crear un ambiente hostil en el trabajo. Tambien debe velar porque otros [*30] companeros de trabajo, ya sean supervisores, gerentes o empleados regulares, no incurran en conducta hostigante o ayuden a establecer un ambiente hostil de trabajo.

La Empresa tampoco tolerara conducta hostigante hacia un empleado por parte de un cliente o visitante a nuestra Empresa. La Ley claramente prohíbe este tipo de conducta, no importa de donde provenga, y la Empresa no tolerara este tipo de conducta, no importa quien incurra en ella. Nadie tiene que someterse, aceptar ni tolerar este tipo de conducta en nuestra Empresa.

Habiendo determinado que la conducta del señor Orsini es constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, examinemos la responsabilidad del patrono con relacion a dicha conducta. Tratandose de una situacion de hostigamiento sexual entre empleados debemos establecer, en primer lugar, si la senora Albino probó que su patrono o supervisor sabia o debia estar enterado de dicha conducta y en segundo lugar, si el patrono probó haber tomado una accion inmediata y apropiada para corregir la situacion. 29 L.P.R.A. sec.155e. Respecto a esto, el señor Martinez alega que la sentencia del foro apelativo tiene el efecto de adoptar una norma que impone responsabilidad [*31] absoluta al patrono en los casos de hostigamiento sexual entre empleados. No tiene razon. La sentencia recurrida no incurre en el error senalado; mas bien, el tribunal apelativo aplica la doctrina vigente, de acuerdo a la

cual, segun hemos explicado, la responsabilidad de los patronos ante este tipo de situacion no es absoluta y depende de los dos elementos anteriormente descritos.

El que la senora Albino hubiera notificado a su supervisor y luego ratificado en conversacion directa con su patrono que el señor Orsini la estaba hostigando sexualmente, es prueba suficiente para establecer que el patrono conocia sobre los actos de hostigamiento sexual ocurridos entre sus empleados. *Rodriguez Melendez v. Supermercado Amigo, Inc., supra, 128-129*. n9 Ese mismo hecho demuestra que se habia activado la responsabilidad del patrono de tomar una accion inmediata y apropiada que razonablemente terminara sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitara la repeticion de estos de manera efectiva. n10 Le correspondia entonces al patrono demostrar que tomo accion no solo inmediata, sino apropiada para liberarse de responsabilidad. 29 L.P.R.A. sec. 155e. A la luz de la totalidad [*32] de las circunstancias de este caso resolvemos que el señor Martinez tomo una accion inmediata, pero no apropiada, para corregir la situacion. Veamos.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n9 Vease ademas, *Henson v. City of Dundee, supra*.

N10 Vease, *Yamaguchi v. U.S. Dept. of Air Force, supra, Fuller v. City of Oakland, Cal., supra, Star v. West, supra, E.E.O.C. v. Wyeth, supra*.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

El manual de normas y procedimientos de la empresa explica los pasos que el patrono debera seguir ante una querrela de hostigamiento sexual presentada por alguno de sus empleados. El manual dispone al respecto:

Toda persona que haya presenciado o sea victima de un acto de hostigamiento

sexual, podra querellarse con sus supervisores segun el procedimiento establecido en este manual. La Empresa investigara las querellas y tomara aquella **accion correctiva que entienda necesario**. Se garantizara la confidencialidad a todas las partes envueltas.

Toda querella de hostigamiento [*33] sera **investigada** por la Empresa. Toda investigacion se mantendra en estricta confidencialidad, y la Empresa no divulgara informacion sobre la querella o los resultados de la misma a personas que no esten relacionadas con la investigacion. Por supuesto, como parte de toda investigacion, sera necesario entrevistar a distintas personas, pero se usara la mayor discrecion posible para evitar publicidad innecesaria a la querella.

La Empresa hara todo lo que este a su alcance para investigar y disponer de toda reclamacion por hostigamiento sexual de la forma mas **rapida** y confidencialmente posible. (Enfasis suplido)

No hay duda que el supervisor inmediato de la senora Albino fue diligente al informar al señor Martinez lo que la recurrida le habia notificado. El señor Martinez tambien actuo inmediatamente al recibir esta informacion y en cumplimiento con las normas del manual de la empresa, decido iniciar una investigacion sobre los hechos alegados. Apenas un dia despues de advenir en conocimiento de la queja se reunio con la senora Albino, quien le confirmo lo que habia notificado a su supervisor y le solicito que tomara accion para que cesara el hostigamiento sexual y el [*34] señor Orsini dejara de visitar la tienda de Corozal.

Un dia despues de esta reunion el señor Martinez se reunio nuevamente con la senora Albino. En esta ocasion estuvo presente la otra empleada que alegadamente tambien era hostigada por el señor Orsini. Durante esta reunion

el señor Martinez concluyo que la conducta del señor Orsini era constitutiva de hostigamiento sexual y conllevaba el despido. Sin embargo, cuando se reunio con el señor Orsini, y este nego haber incurrido en la conducta imputada y no accedio a renunciar, el señor Martinez decido no despedirlo y no continuar con la investigacion. El manual de normas y procedimientos de la empresa requiere que el patrono tome la accion correctiva que entienda necesaria y que todo empleado que incurra en actos de hostigamiento sexual sea sancionado. El manual explica:

La persona que incurra en conducta hostigante o que ayude a establecer un ambiente hostil de trabajo sera **sancionada** por la Empresa. De igual forma, aquellas personas que tienen conocimiento de conducta sexual prohibida, pero que rehusan suplirle esta informacion a la Empresa podran ser igualmente sancionadas.

Toda persona que haya presenciado o sea victima [*35] de un acto de hostigamiento sexual, podra querellarse con sus supervisores segun el procedimiento establecido en este manual. **La Empresa investigara las querellas** y tomara aquella **accion correctiva que entienda necesario**. Se garantizara la confidencialidad a todas las partes envueltas. (Enfasis suplido)

El señor Martinez opto por imponer una medida correctiva que no cumpliera con las exigencias del manual, pues no sanciono al señor Orsini. Opto, en vez, por impartir unas "instrucciones" para que los trabajos de la tienda de Corozal se realizaran a traves del propio señor Martinez o su secretaria. El proposito de estas instrucciones fue minimizar el contacto entre el señor Orsini y las empleadas de la tienda de Corozal pero no surge de la prueba, ni de las determinaciones del tribunal que prohibieran todo contacto de Orsini con dicha tienda. n11 Por eso, aunque tuvieran como objetivo evitar que

ocurrieran actos de hostigamiento sexual, estas instrucciones no aseguraron que el señor Orsini cesara de visitar la tienda de Corozal y no eliminaron todo tipo de contacto entre el señor Orsini y la recurrida. Esto lo comprueba el hecho de que el 26 o 27 de diciembre de 1996 el [*36] demandado Orsini visito la tienda de Corozal por ordenes del señor Martinez.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n11 Las instrucciones surgen del testimonio de la secretaria del señor Martinez antes citado, supra, nota 1.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

La medida seleccionada por el señor Martinez no eliminaba todo tipo de contacto entre la senora Albino y el señor Orsini en el taller de trabajo. Tampoco incluia un elemento de supervision que razonablemente evitara que los actos de hostigamiento sexual se repitieran. Segun los hechos probados de este caso, la medida seleccionada por el señor Martinez no contenia dicho elemento, por el contrario, este no superviso de forma efectiva la situacion entre ambos empleados.

El señor Martinez no hablo con la senora Albino, con el supervisor de esta, el señor Otero, o con el propio señor Orsini para verificar si habia ocurrido otro acto de hostigamiento sexual. Sabiendo este que el señor Orsini y la senora Albino necesariamente se verian personalmente el dia que el señor Orsini visito la tienda de Corozal por ordenes suyas, el señor [*37] Martinez no hizo esfuerzo alguno para verificar si la visita habia marchado libre de hostigamiento sexual. Tampoco verifiko si el señor Orsini habia cumplido con las instrucciones que el propio señor Martinez habia impartido. Cuando el señor Otero le informo que habia visto a la senora Albino riendose en una conversacion por telefono con el señor Orsini, el señor Martinez no investigo si el señor Orsini habia violado las instrucciones especificas de no llamar a la tienda de Corozal. En fin, el señor Martinez no continuo con la

investigacion luego de reunirse con el señor Orsini, no se cerciuro del cumplimiento del señor Orsini con sus instrucciones ni verifiko si este estaba haciendo llamadas hostigantes a la tienda de Corozal, o si la senora Albino y el señor Orsini habian tenido algun tipo de contacto que culminara en un acto de hostigamiento sexual.

Esta falta de supervision e indiferencia tuvo como resultado el que para fines de noviembre de 1996, el señor Orsini comenzara a hacer llamadas hostigantes a la senora Albino y que durante una visita que hizo a la tienda de Corozal por ordenes de su patrono, hostigara a la recurrida, pegandosele al cuerpo y tratando de darle un beso. [*38] Aunque la recurrencia de conducta hostigante no es determinante de la razonabilidad de una medida correctiva seleccionada por el patrono, ciertamente es un factor importante que debemos tomar en consideracion. n12

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n12 Vease, *Adler v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 144 F.3d 664, 676 (1998), *Stuart v. General Motors Corp.*, 217 F.3d 621, 633 (2000).

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Quando el patrono selecciona una accion dirigida a corregir actos de hostigamiento sexual entre empleados, debe notificar de ello tanto al empleado hostigador como a su victima, especificandoles la accion seleccionada. n13 Ello es particularmente importante cuando el hostigador permanece en el taller de trabajo, pues es la unica manera de poner a la victima en conocimiento de las medidas que su patrono ha adoptado para solucionar el problema. En este caso, el señor Martinez no notifico a la senora Albino sobre la medida correctiva seleccionada.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n13 Vease, *Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment*

by Supervisors, Equal Employment Opportunity Commission Enforcement, Guide to Employment Law and Regulation, 3 GELR § 73:12.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*39]

Hemos visto que tanto el supervisor de la senora Albino, como su patrono, el señor Martinez, tomaron accion inmediata ante la queja presentada por la recurrida. No hubo demora irrazonable por parte del señor Otero en notificarle a su patrono la queja presentada por la senora Albino, como tampoco el señor Martinez demoro irrazonablemente en dar inicio a una investigacion y tomar una accion correctiva, segun lo requiere el propio manual de la empresa. Sin embargo, la accion correctiva seleccionada por el patrono no podia, razonablemente, evitar de forma efectiva que los actos de hostigamiento sexual se repitieran. La accion seleccionada por el patrono no cumplio con las exigencias del manual de la empresa, no fue notificada a la senora Albino, no eliminaba todo tipo de contacto entre la senora Albino y el señor Orsini en el taller de trabajo y no contenia un elemento efectivo de supervision que evitara la repeticion de un acto de hostigamiento sexual entre ambos empleados. Estos no son requisitos onerosos para un patrono que ha sido notificado sobre los actos de hostigamiento sexual y tiene la obligacion de supervisar para que sus empleados no incurran en dicha conducta ilegal.

La [*40] parte peticionaria alega que a base de la conducta de la senora Albino, el señor Martinez no tenia otra opcion que concluir que el hostigamiento sexual habia cesado y que habia cumplido con su responsabilidad. No tiene razon. El patrono no puede incumplir su responsabilidad afirmativa de evitar que los actos ilegales vuelvan a ocurrir amparandose en que el comportamiento de la victima no demuestra de forma evidente que los actos de hostigamiento sexual hayan continuado. Aunque el Tribunal de Primera Instancia creyo el testimonio del señor Orsini en cuanto a que fue invitado al cumpleaños del hijo de la

senora Albino, al igual que el señor Martinez, ese hecho, de por si, no demuestra que el hostigamiento sexual hubiera cesado. n14 Tampoco es prueba de ello el que en una ocasion la senora Albino se riera durante una llamada telefonica con el señor Orsini. Ante la aparente conducta ambigua de la senora Albino el señor Martinez venia obligado a investigar si el hostigamiento sexual habia continuado, en lugar de presumir que habia cesado. Por tanto, la conducta de la senora Albino no libero a su patrono de responsabilidad.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n14 La senora Albino impugna esta determinacion de hechos en el alegato presentado ante este Tribunal. Alegato de la Recurrida, pag. 17. Vease tambien nota 2.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*41]

Es importante tomar en consideracion tambien que el señor Martinez no cumplio con varios de los deberes continuos que le impone la Ley num. 17. La empresa tenia una politica contra el hostigamiento sexual en el empleo y habia establecido un procedimiento adecuado y efectivo para atender querellas sobre hostigamiento sexual en el Manual de Normas y Procedimientos de la tienda "Nineteen Ninety Five". Sin embargo, el señor Martinez no utilizo los metodos necesarios para crear conciencia sobre el problema y dar a conocer la politica de la compania; tampoco dio suficiente publicidad en el lugar de trabajo a los derechos y protecciones que cobijaban a sus empleados. Prueba de este incumplimiento es que durante el adiestramiento de la senora Albino no se le entrego, ni se discutio con ella el contenido del manual, no se le oriento para que como gerente discutiera la informacion con sus empleados, y en la tienda de Corozal tampoco habian cartelones que comunicaran el texto del manual.

La parte peticionaria alega que la sentencia del tribunal apelativo no esta sustentada por las determinaciones de hechos del Tribunal

de Primera Instancia. No tiene razon. A base de todas las circunstancias [*42] particulares de este caso, concluimos que el señor Martinez, como presidente de la corporacion demandada y peticionaria Angel Martinez, Inc., tomo una accion inmediata, pero no apropiada, para corregir los actos de hostigamiento sexual del señor Orsini en contra de la señora Albino. Al incurrir en esta omision, la parte peticionaria es responsable por los actos de hostigamiento sexual ocurridos entre sus empleados y los danos y perjuicios que a causa de estos sufrio la parte recurrida. 29 L.P.R.A. sec. 155e. Por tanto, la sentencia del anterior Tribunal de Circuito de Apelaciones esta sustentada por las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia.

La parte peticionaria arguye, ademas, que la recurrida tenia la obligacion de notificarle al señor Martinez que el hostigamiento sexual por parte del señor Orsini se habia reanudado en noviembre de 1996. Toda vez que ha quedado establecida la responsabilidad del patrono por no tomar una accion apropiada ante los actos de hostigamiento sexual del señor Orsini, no es necesario discutir esta alegacion.

La parte peticionaria tambien alega que el Tribunal de Primera Instancia no establecio un nexo causal entre los actos de hostigamiento [*43] sexual del señor Orsini y los danos sufridos por la recurrida. Nuevamente, no tiene razon. El Tribunal de Primera Instancia determino que como consecuencia del hostigamiento sexual sufrido en el empleo la señora Albino se sentia insegura, ansiosa, nerviosa, rebajo de peso y se veia demacrada; que la relacion de la señora Albino con su familia se perjudico ya que esta dejo de atender a sus hijos, los quehaceres diarios del hogar y su relacion matrimonial, pues se mostraba agresiva y no tenia relaciones intimas con su esposo; que en noviembre de 1996, el esposo de la señora Albino abandono su hogar a causa de esta situacion y que regreso para darle apoyo a su esposa cuando ella le conto sobre el hostigamiento sexual que sufría en el empleo.

El tribunal determino, ademas, que la señora Albino padece de una depresion severa mayor que muestra

como sintomas un estado deprimido prolongado, la perdida de interes y de concentracion, fatiga, dificultad para dormir, lentitud en los movimientos motores, llanto recurrente e ideacion suicida. n15 Tambien determino que la condicion de la señora Albino es agravada por su problema ocupacional, el tener que acudir al tribunal, los problemas que tiene [*44] con su esposo a causa del hostigamiento sexual, el hecho de que su madre tuvo que hacerse cargo de sus hijos y los problemas economicos que ha tenido que enfrentar. n16 Estas determinaciones de hechos demuestran que los actos de hostigamiento sexual del señor Orsini fueron la causa de los danos sufridos y probados por la recurrida.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n15 En la exposicion narrativa de la prueba estipulada la Dra. Ada Lizzie Delgado Mateo explica:

Para llegar al diagnostico de depresion mayor severa hay que tener un numero de sintomas especificos y en este caso, en dos semanas continuas, la paciente de este caso o cualquier paciente debe reflejar por lo menos cinco (5) de los siguientes sintomas: estado de depresion prolongada, continua de por lo menos dos (2) semanas; perdida de interes en sus actividades normales; perdida de concentracion; fatiga; retardacion sicomotoras; dificultad para dormir; llanto frecuente; pensamientos suicidas. Exposicion Narrativa de la Prueba Estipulada, pag. 11-12.

n16 Los comentarios del informe pericial de la Dra. Ada Lizzie Delgado Mateo indican:

Se considera que la situacion de

hostigamiento sexual que alega la Sra. Albino que sufrio en su trabajo y la cadena de eventos traumaticos a los que ha estado expuesta desde entonces (en su trabajo, en su vida cotidiana familiar-marital y economica, asi como la exposicion a un proceso legal que por su naturaleza resulta embarazoso para la paciente relatar una y otra vez lo ocurrido) han provocado un deterioro progresivo de su condicion emocional.

En la exposicion narrativa de la prueba estipulada la Dra. Ada Lizzie Delgado Mateo explica:

Aunque Ada no este fisicamente en el trabajo, la situacion continua porque las 24 horas de su vida todos los dias a partir de su situacion, se siguio planteando el problema que ella tuvo en el trabajo, ya fuera por la via legal, por su esposo o por el tratamiento. En el Fondo la esta tratando un siquiatra y ella tiene que ventilar todo lo que ocurrio en ese trabajo. Aunque no este fisicamente en el trabajo, el extresor [sic] esta ahi. Exposicion Narrativa de la Prueba Estipulada, pag. 16.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*45]

Finalmente, la parte peticionaria alega que la cuantia de danos concedida por el Tribunal de Primera Instancia es exagerada. Reiteradamente hemos establecido que en la dificil y angustiosa funcion de estimacion de

danos, los tribunales de primera instancia estan en una mejor posicion que los tribunales apelativos debido a su contacto directo con la prueba. Por esta razon, este Tribunal se abstendra de intervenir con la apreciacion de la prueba y la determinacion de danos que un tribunal de instancia haya emitido, a menos que las cuantias concedidas sean ridiculamente bajas o exageradamente altas. *Rodriguez Cancel v. A.E.E.*, 116 D.P.R. 443, 451 (1985). Vease ademas, *Elba A.B.M. v. U.P.R.*, 125 D.P.R. 294, 327 (1990), *Rodriguez Baez v. Nation Wide Insurance Company y otros*, 2002 T.S.P.R. 52.

Sin embargo, en cuanto a la prueba pericial y documental, estamos en igual situacion que los foros de instancia y tenemos la facultad de adoptar nuestro propio criterio respecto a esta. *Diaz Garcia v. Aponte Aponte*, 125 D.P.R. 1, 13 (1989). En este caso, la prueba pericial presentada por la senora Albino sustenta las determinaciones [*46] de danos hechas por el Tribunal de Primera Instancia. La parte peticionaria no presento prueba pericial.

La parte que solicita a este Tribunal que se modifique una cuantia concedida en danos por el tribunal de instancia, tiene la obligacion de demostrar la existencia de circunstancias que justifiquen dicha modificacion. *Rodriguez Cancel v. A.E.E.*, *supra*, 451-452. En este caso, como bien resolvió el anterior Tribunal de Circuito de Apelaciones, la parte peticionaria no presento evidencia que refutara la prueba presentada por la senora Albino. Su argumento en alzada se limito a alegar la ausencia de nexo causal entre los actos de hostigamiento y los danos que el tribunal encontro probados y, en la alternativa, la naturaleza excesiva de los danos. Meras alegaciones no son suficientes para mover nuestra facultad modificadora.

En este caso, el Tribunal de Primera Instancia determino que los danos sufridos por la senora Albino a causa del hostigamiento sexual ascendian a un total de \$ 75,000. Segun la sancion establecida en el articulo 11 de la Ley num. 17, los codemandados son responsables por una suma igual al doble del importe de danos sufridos. 29 L.P.R.A. sec. 155j. [*47] A base de los danos que el

Tribunal de Primera Instancia estimo probados, de la prueba pericial presentada por la parte demandante y que la parte peticionaria no demostro la existencia de circunstancias que justifiquen la modificacion de la cuantia, concluimos que la cuantia otorgada por el Tribunal de Primera Instancia no es exageradamente alta y que por tanto, no debe ser modificada.

V

Por todo lo anterior confirmamos la sentencia del anterior Tribunal de Circuito de Apelaciones en cuanto resolvió que la conducta del señor Orsini constituyó hostigamiento sexual en el empleo, que el señor Martínez, como presidente de la corporación peticionaria, Angel Martínez, Inc., no tomó una acción apropiada para corregir la situación y que tanto el señor Orsini como la corporación peticionaria son responsables solidariamente por los daños y perjuicios sufridos por la recurrida.

Se dictara sentencia de conformidad.

Liana Fiol Matta

Jueza Asociada

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 2007.

Por los fundamentos expuestos en la Opinión que antecede, la cual se hace formar parte de la presente Sentencia, se confirma la sentencia del anterior Tribunal de Circuito de Apelaciones [*48] en cuanto resolvió que la conducta del Sr. Ramon Orsini constituyó hostigamiento sexual en el empleo, que el Sr. Angel Martínez, como presidente de la corporación peticionaria, Angel Martínez, Inc., no tomó una acción apropiada para corregir la situación y que tanto el señor Orsini como la corporación peticionaria son responsables solidariamente por los daños y perjuicios sufridos por la recurrida Ada Iris Albino Agosto.

Así lo pronuncio, manda el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo. El Juez Asociado señor Fuster Berlingeri concurre con opinión escrita. El Juez Asociado señor Rivera Perez disiente con opinión escrita. El Juez Asociado señor Rebollo Lopez no intervino.

Aida Ileana Oquendo Graulau

Secretaria del Tribunal Supremo

CONCURRENCIA-POR: JAIME B. FUSTER BERLINGERI

CONCURRENCIA: Opinión Concurrente emitida por el Juez Asociado señor FUSTER BERLINGERI.

San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 2007.

Concurro con la mayoría del Tribunal en cuanto a que en el caso de autos medio hostigamiento sexual en el trabajo por uno de los co-empleados.

También concurro en cuanto a que el patrono no tomó una acción apropiada para corregir la situación de hostigamiento sexual sobre [*49] la cual fue alertado, por lo que responde en daños y perjuicios por su omisión.

Con lo que no estoy de acuerdo es con toda la discusión que aparece en la Opinión mayoritaria sobre la obligación del patrono en este caso a investigar si el hostigamiento sexual por un empleado suyo había continuado posteriormente. Aunque no descarto que exista tal obligación en ciertas situaciones, estimo que verificaciones posteriores no hubiesen convertido las medidas impuestas en medidas adecuadas en relación a los actos de hostigamiento aquí ocurridos.

Me parece que esta parte de la Opinión mayoritaria debilita el dictamen primordial aquí, y saca de foco el asunto medular del caso. En mi criterio, al enfrentarse a las quejas de la recurrida, el patrono debió haber comenzado una investigación formal más allá de la versión del propio hostigador. Una vez verificado que, en efecto, este había desplegado la conducta ilícita, el patrono debió **despedir al hostigador de inmediato**. Notese que el hostigador aquí negó su conducta, cuando el patrono le inquirió sobre ello. El hostigador, pues, le mintió al patrono sobre los hechos. Notese, además, que otra empleada también se había quejado de [*50] actos de hostigamiento por la misma persona. Frente a estas circunstancias, el patrono debió despedir al hostigador, tal como iba a hacer originalmente. Al no efectuar ese despido, asumió la responsabilidad por los actos de hostigamiento

posteriores. Resuelto lo anterior, no es necesario dilucidar nada mas.

JAIME B. FUSTER BERLINGERI
JUEZ ASOCIADO

DISENSION-POR: EFRAIN E. RIVERA PEREZ

DISENSION: OPINION DISIDENTE EMITIDA POR EL JUEZ ASOCIADO SEA'OR RIVERA PEREZ

San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 2007.

Disentimos de la Mayoria, toda vez que no compartimos su criterio interpretativo en torno a la responsabilidad del patrono por actos de hostigamiento sexual entre empleados. Veamos.

I

El 20 de mayo de 1996, la senora Ada Albino Agosto, en adelante senora Albino, comenzo a trabajar como cajera en la tienda de ropa conocida por el nombre de "\$ 19.95", en adelante \$ 19.95, ubicada en Corozal. Dicha tienda era parte de una serie de establecimientos dedicados, entre otras cosas, a la venta de ropa de caballeros, pertenecientes a la corporacion Angel Martinez, Inc., en adelante el patrono, cuyo presidente era el senor Angel Martinez, en adelante senor Martinez. n17 En agosto de ese [*51] mismo ano, la senora Albino fue ascendida al puesto de gerente de la tienda \$ 19.95 de Corozal. Como parte de su funcion gerencial, la senora Albino supervisaba directamente a la senora Maria Bernard, en adelante senora Bernard, empleada de piso de la tienda de Corozal. El senor William Otero, en adelante senor Otero, era el supervisor directo de ambas, mientras que el senor Ramon Orsini, en adelante senor Orsini, fungia como contador de las operaciones comerciales del patrono. Aunque la senora Albino y el senor Orsini trabajaban para el mismo patrono, laboraban en tiendas distintas y distantes, pues este ultimo tenia su oficina en la tienda \$ 19.95 de Vega Baja.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n17 Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 7 de agosto

de 1998, Apendice del recurso de Certiorari, pags. 34-63.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Tal como lo estipularan las partes y a tenor con las determinaciones de hecho del foro primario, la senora Albino y el senor Orsini se comunicaban por telefono frecuentemente y se veian aproximadamente **una (1) vez** al mes [*52] en reuniones de trabajo y otras actividades del patrono. n18

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n18 Id, a las pags. 35-38. La Opinion Mayoritaria indica no obstante, a la pag. 3, que el senor Orsini y la senora Albino se "veian en las reuniones mensuales de los gerentes de la corporacion", **y luego indica que se veian semanalmente** por razon de que el senor Orsini "visitaba la tienda de Corozal al menos una vez a la semana." El que estos se veian una vez a la semana no encuentra apoyo en las estipulaciones de las partes ni en las determinaciones de hecho del foro primario.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Entre los meses de junio y julio de 1996, la senora Albino solicito del patrono un adelanto de salario de \$ 350 para costear unas pruebas medicas de su hija menor, ordenadas, presumiblemente, a causa de un envenenamiento que alegadamente sufrio y por el que la senora Albino y su esposo presentaron una accion judicial en representacion y beneficio de la referida menor. n19 El senor Orsini contesto la petition indicandole que el patrono no permitia el pago adelantado del [*53] salario, pero que el podia prestarle el dinero en su caracter personal. Asi lo hizo. Posteriormente, la senora Albino tomo prestados otros \$ 150 del senor Orsini para costear unos materiales escolares de su hija. Ambas deudas fueron saldadas por la senora Albino en febrero de 1997. En sus determinaciones de hecho, el Tribunal

de Primera Instancia indico que, en febrero de 1997, el señor Orsini le solicito a la senora Albino que le pagara el dinero adeudado, pero que, ante esta situacion, la senora Albino se molesto. n20

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n19 Surge del expediente que para el 25 de enero de 1996, la senora Albino y su esposo, el señor Pedro Martinez, en representacion de su hija menor, presentaron la demanda numero DDP96-0080 en el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamon, contra las siguientes partes: Colmado Mini-Market, Best Foods-Caribbean, Inc. (Knorr) y ABC Insurance Co. Mediante la misma, alegaron que su hija se habia envenenado al consumir una sopa de fideos que tenia gusanos. Reclamaron, conjuntamente, alrededor de \$ 190,000 en danos y perjuicios por, entre otras cosas, "las angustias emocionales y mentales" causadas por el incidente. De esta partida, la senora Albino reclamo \$ 60,000 por sus propias "angustias emocionales y mentales." Demanda, Apendice del recurso de Certiorari, pags. 31-32; Exposicion Narrativa de la Prueba Estipulada, Apendice del recurso de Certiorari, pag. 344.

Conviene indicar que, en ningun momento, la Opinion Mayoritaria hace mencion de la existencia de la referida demanda, presentada escasamente ocho (8) meses antes de que ocurriera el primer acto de hostigamiento sexual del señor Orsini en la persona de la senora Albino. No obstante, al igual que el foro primario y el Tribunal de Apelaciones, la Opinion de la Mayoria hace un extenso recuento de los **danos** sufridos por la senora Albino.

[*54]

n20 Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 7 de agosto de 1998, Apendice del recurso de Certiorari, pag. 39.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Tal como lo recoge las determinaciones de hecho del foro primario, luego de efectuados los referidos prestamos, la relacion entre la senora Albino y el señor Orsini cambio. En agosto de 1996, con motivo de una reunion de ventas del patrono en el almacen \$ 19.95 de Corozal, el señor Orsini le toco las manos a la senora Albino, a la vez que le miraba los senos y abria los ojos como queriendola tocar. Mientras esto ocurría, le hacia comentarios, tales como "que bien te queda ese traje", a la vez que le indicaba que "tenia unas nalgas bonitas", todo esto mientras se tocaba sus partes genitales. De acuerdo a la prueba creida por el foro primario, esta conducta se repitio en 2 o 3 ocasiones durante el mes de agosto de 1996. n21 Ademas, surge de las referidas determinaciones de hecho que en una ocasion, en una conversacion telefonica, el señor Orsini le comento a la senora Albino que el le podia "sober las nalguitas", al esta manifestarle que se "habia caido" en la proyeccion de las ventas. [*55] Se desprende de las determinaciones, ademas, que en diversas ocasiones el señor Orsini le comento a la senora Albino lo bien que le quedaban los vestidos que esta utilizaba para el trabajo. No obstante, surge de la exposicion narrativa de la prueba estipulada, concretamente del testimonio de la senora Bernard, que cuando el señor Orsini visitaba la tienda \$ 19.95 de Corozal, este le comentaba a la senora Bernard "usted esta bien bonita", a lo que ella replicaba "usted esta tambien guapo" y que cuando la senora Albino presenciaba este intercambio, le preguntaba al señor Orsini "A?ella nada mas, y yo?", a lo que el señor Orsini le respondia que ella tambien estaba bonita. n22

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n21 Id, a la pag. 39. Del expediente no surge si el segundo o tercer incidente ocurrio por la via telefonica o en persona.

n22 Exposicion Narrativa de la Prueba Estipulada, Apendice del recurso de *Certiorari*, pag. 368.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

El 19 de septiembre de 1996, luego de efectuada una reunion de gerentes en la oficina del señor Martinez en Vega Baja, [*56] la senora Albino le solicito al señor Orsini la entrega de una mercancia que faltaba en la tienda de Corozal. Mientras estaban en la oficina del señor Orsini, este le dijo en voz baja "quedate conmigo que estoy solo." La senora Albino se nego y le indico que en su casa la esperaban su marido e hijos. Luego de que ocurriera este incidente, ese mismo dia, el señor Orsini invito a la senora Albino a que se fueran a pasar todo el dia a Caguas, o a comer, mientras otra empleada se hacia cargo de la tienda. La senora Albino se nego y tomo estos comentarios como propuestas de caracter sexual. n23

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n23 Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 7 de agosto de 1998, Apendice del recurso de *Certiorari*, pags. 40-41.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Surge de las determinaciones de hecho del foro primario que para esta epoca, o sea, durante el mes de septiembre de 1996, la senora Albino se sentia nerviosa y con mucha presion, temerosa de que el señor Orsini la tocara o le hiciera comentarios de indole sexual. Por tal motivo, la senora Albino rebajo [*57] de peso, comenzo a usar ropa mas grande y tenia un aspecto demacrado. No obstante, con relacion a la vestimenta de la senora Albino, surge de la exposicion

narrativa de la prueba estipulada, concretamente del testimonio de la senora Bernard, que cuando la senora Albino comenzo a trabajar en \$ 19.95 en mayo de 1996, esta vestia mahones, camisas de manga larga por fuera, ropa ancha y larga y que, a medida de que la senora Bernard y la senora Albino

se hicieron amigas, esta ultima comenzo a vestirse como aquella, con ropa mas corta y entallada, utilizando faldas cortas los viernes. Segun la senora Bernard, la senora Albino utilizo este tipo de ropa hasta el mes de marzo de 1997, fecha en que dejo de trabajar para el patrono. n24 Para esta misma epoca, la senora Bernard le conto a la senora Albino que el señor Orsini la llamaba a su casa, la invitaba a salir, diciendole que ella no tenia que trabajar ya que el la podia mantener.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n24 Exposicion Narrativa de la Prueba Estipulada, Apendice del recurso de *Certiorari*, pag. 368-369. A pesar de que la Opinion Mayoritaria cita extensamente la exposicion narrativa de la prueba estipulada, no incluye informacion como esta que, a todas luces, es imprescindible para evaluar esta controversia bajo el prisma de la totalidad de las circunstancias.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*58]

Surge de las determinaciones de hecho del foro primario que para el 16 o 17 de octubre de 1996, la senora Albino le notifico a su supervisor, el señor Otero, el problema que, tanto ella como la senora Bernard, tenian con el señor Orsini, en cuanto a los piropos y acercamientos de naturaleza sexual que este les hacia. Ese mismo dia, el señor Otero notifico la situacion al señor Martinez. Al dia siguiente, durante una reunion de gerentes celebrada en Caguas, la senora Albino notifico una vez mas, esta vez al señor Martinez, de la conducta hostigante del señor Orsini. Surge de la exposicion narrativa de la prueba estipulada que luego de que comenzaran los actos de hostigamiento sexual del señor Orsini, la senora Albino le dio instrucciones a la senora Bernard de que anotara todo y llevara un record de lo que aquel decia cuando visitaba la tienda \$ 19.95 de Corozal, toda vez que eso, segun el parecer de la senora Albino, constituia hostigamiento. n25

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n25 Id, a la pag. 368.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Al enterarse de la situacion, [*59] el señor Martinez reconocio y le manifesto a la senora Albino que se trataba de una situacion preocupante y le pregunto si deseaba que despidiera al señor Orsini. Esta le indico que eso no le competia a ella, sino a el como dueno de la empresa. Le expreso que lo que ella queria era que cesara el hostigamiento y que el señor Orsini dejara de visitar la tienda de Corozal. Asi las cosas, el señor Martinez le indico que hablaria con el señor Orsini. Al dia siguiente, el señor Martinez se reunio con las señoras Albino y Bernard para continuar la discusion del asunto. Surge de las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia que el señor Martinez les comunico a estas que la conducta desplegada por el señor Orsini conllevaba su despido. Ante esta situacion, la senora Albino le comunico que ella no queria causarle dano al señor Orsini. Segun se desprende de la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, el señor Martinez concluyo que lo relatado por sus dos (2) empleadas "era suficiente" y que constituia hostigamiento sexual. n26

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n26 Surge de las determinaciones de hecho del foro primario, concretamente la determinacion numero veintitres (23) que, contrario a lo expresado por la senora Albino, a los efectos de que la senora Bernard la acompaño al Departamento del Trabajo para tambien querrellarse de la conducta sexual del señor Orsini, esta acudio a dicho Departamento para quejarse de una notificacion de suspension que le cursara el señor Otero. Apendice del recurso de *Certiorari*, pag. 44.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*60]

Asi las cosas, el señor Martinez se reunio con su contable para relatarle lo que le habian manifestado las empleadas, procediendo a pedirle la renuncia. Segun determino el foro primario, el señor Orsini, luego de "ponerse colorado", nego que hubieran ocurrido los actos de hostigamiento, razon por la cual decidio no renunciar. El señor Martinez le comunico que investigaria sobre el particular. n27

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n27 Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 7 de agosto de 1998, Apendice del recurso de *Certiorari*, pags. 43-45.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Como consecuencia de las quejas de la senora Albino y la senora Bernard, el señor Martinez dio instrucciones a su secretaria personal, senora Sonia Cruz, en adelante senora Cruz, y al propio señor Orsini, para que se canalizaran los trabajos, asi como las llamadas telefonicas entre las tiendas de Vega Baja y Corozal, a traves de la senora Cruz o del propio señor Martinez. Esto para evitar el contacto entre la presunta victima y su victimario. El señor Orsini acepto estas instrucciones. [*61] n28

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n28 Id, a la pag. 46.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Surge de la prueba creida por el foro primario que para fines de octubre y parte de noviembre de 1996, tal como solicitara la senora Albino, el señor Orsini dejo de visitar la tienda de Corozal. No obstante, a finales del mes de noviembre de dicho ano, la propia senora Albino, en calidad de gerente de la tienda \$ 19.95 de Corozal, invito al señor

Orsini a un almuerzo de Accion de Gracias, celebrado en esa tienda. Fue alrededor de esa fecha que las conversaciones telefonicas entre ambos se reanudaron.

Asimismo, surge de las determinaciones de hecho del Tribunal de Primera Instancia, que, ademas de la invitacion a la referida actividad, la senora Albino invito al senor Orsini y al senor Martinez a la fiesta de cumpleaños de su hijo. n29 Inclusive, surge de la prueba creida por el foro primario, que dos (2) meses despues de que la senora Albino se querellara de la conducta del senor Orsini, en diciembre de 1996, el senor Otero la observo riendose mientras hablaba [*62] por telefono con aquel. Como consecuencia de esto, el senor Otero le comunico a la senora Albino lo siguiente: "no cuques el avispero despues de lo que ha pasado."

-Notas de Margen-

n29 Id, a la pag. 48.

Terminan Notas de Margen

El senor Otero le informo al senor Martinez de este incidente, y este ultimo manifesto que iba a dialogar con el senor Orsini. Sobre el particular, le hizo llegar un mensaje a la senora Albino, a traves del propio senor Otero, al efecto de que "cortaran la relacion". n30

-Notas de Margen-

n30 Id, a la pag. 51.

Terminan Notas de Margen

Finalmente, surge de las determinaciones de hecho del Tribunal de Primera de Instancia que, en enero de 1997, la senora Albino, como parte de un intercambio de regalos entre empleados, efectuado en una fiesta de Navidad, donde estos se hacian bromas y travesuras, le regalo al senor Martinez dos (2) munequitos que estaban desnudos, uno de los cuales [*63] mostraba los genitales y tenia el dedo del corazon apuntando hacia

arriba, mientras que el otro estaba "limpiandose con la lengua por fuera." n31

-Notas de Margen-

n31 Id, a la pag. 49.

Terminan Notas de Margen

Del cuadro factico expuesto se desprende que la senora Albino, efectivamente, presento una queja contra el senor Orsini, ante su supervisor, el senor Otero, y directamente ante el senor Martinez. Surge, ademas, que posterior a la presentacion de la queja, el patrono tomo medidas para que el senor Orsini no visitara la tienda de Corozal, asi como para que los trabajos de dicha tienda se canalizaran a traves de la senora Cruz o, en su defecto, directamente con el senor Martinez. No fue sino hasta que la senora Albino invito al senor Orsini a la tienda \$ 19.95 de Corozal para un almuerzo de Accion de Gracias, luego al cumpleaños de su hijo, y luego de que la vieran riendose mientras conversaba con este, que estos tomaron una actitud similar a la que existia antes de la presentacion de la queja de hostigamiento sexual. [*64]

Ante todos estos eventos, debemos preguntarnos lo siguiente: Para los meses de noviembre y diciembre de 1996 A?estaba el patrono en posicion de colegir que la relacion entre la senora Albino y el senor Orsini era una de victima y hostigador? A?Tenia el patrono razones o motivos para dudar de la efectividad de la medida correctiva y cautelar empleada para evitar el contacto entre la senora Albino y el senor Orsini? Mas alla, debemos preguntarnos si, ante la totalidad de las circunstancias, el patrono podia concluir que las relaciones laborales entre la senora Albino y el senor Orsini se habian normalizado. Finalmente, **debemos preguntarnos si la senora Albino debio informar al patrono que el senor Orsini habia reanudado su conducta de avances sexuales, alegadamente no deseados.**

Tal parece que ni el foro primario, ni el Tribunal de Apelaciones, ni la

Opinion Mayoritaria toman en consideracion la totalidad del cuadro factico a la hora de adjudicar responsabilidad al patrono.

Surge, ademas, de las determinaciones de hecho del Tribunal de Primera Instancia que para el 26 o 27 de diciembre de 1996, despues de que la senora Albino invitara al senor Orsini, no solo a la tienda [*65] de Corozal, sino al cumpleaños de su hijo, y luego de que la vieran riendose con este, el senor Martinez instruyo al senor Orsini para que visitara la tienda de Corozal para atender un descuadre, esto como parte de sus funciones como contable del patrono. En tal ocasion, el senor Orsini intento besar a la senora Albino. n32 Del expediente no surge que la senora Albino informara al patrono sobre este incidente.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n32 Id, a la pags. 48-49.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

El 14 de marzo de 1997, la senora Albino presento una demanda contra el patrono y el senor Orsini. Mediante la misma, alego, entre otras cosas, que la conducta del senor Orsini era constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y que el patrono era solidariamente responsable por los actos de aquel, toda vez que no habia tomado medidas apropiadas y afirmativas para detener el mismo. Solicito se le compensara por los danos y perjuicios sufridos como consecuencia de dicho hostigamiento.

El 7 de agosto de 1998, el Tribunal de Primera Instancia, determino que el senor Orsini [*66] incurrio en hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil y que el patrono no llevo a cabo una accion apropiada para corregir la situacion. Impuso responsabilidad solidaria al patrono y al senor Orsini, determinando que los danos y perjuicios sufridos por la senora Albino ascienden a la suma de \$ 75,000, la cual se duplica por mandato estatutario. Ademas, el foro primario le impuso a los codemandados el pago solidario de \$ 18,750 por concepto de

las costas del litigio y honorarios de abogado.

Inconformes, los demandados acudieron ante el Tribunal de Apelaciones. El foro intermedio apelativo confirmo la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia.

El 9 de marzo de 2001, el patrono, aqui peticionario, solicito nuestra intervencion mediante peticion de *Certiorari*, la cual fue acogida en una segunda mocion de reconsideracion. Senalo, entre otras cosas, que el Tribunal de Apelaciones erro al no revocar la determinacion del foro primario que le impone responsabilidad por los actos de hostigamiento sexual del senor Orsini, alegados por la senora Albino, y que le obliga a pagar una "exagerada" cantidad por concepto de danos y perjuicios. Intima, ademas, que la determinacion [*67] del foro intermedio apelativo no esta sustentada por las determinaciones de hecho del foro primario. Esboza que la sentencia en cuestion tiene el efecto de imponer responsabilidad absoluta al patrono en casos de hostigamiento sexual entre empleados, relevando a la victima de su obligacion de notificar al patrono sobre dichos actos. Veamos.

II

Hace casi dos decadas, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico declaro como politica publica que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razon de sexo que atenta contra el principio de la inviolabilidad de la dignidad humana. n33 Por tal razon, se aprobo la Ley Num. 17 de 22 de abril de 1988, en adelante Ley Num. 17, que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, impone responsabilidades y fija penalidades por su ocurrencia. n34

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n33 Exposicion de Motivos de la Ley Num. 17 de 22 de abril de 1988, Leyes de Puerto Rico, pag. 80.

n34 29 L.P.R.A. sec. 155 et seq. Conviene resenar que esta pieza legislativa fue enmendada por la Ley Num. 252 de 30 de noviembre de 2006, mediante la cual se le anadio a la seccion

155(b) la modalidad de hostigamiento sexual por medios electronicos, virtuales y/o mediante el uso de herramientas de multimedios a traves de la red cibernetica.

Terminan Notas de Margen

[*68]

Dicha legislacion define el hostigamiento sexual en el empleo de la manera siguiente:

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 fisica de naturaleza sexual, cuando se da una o mas de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implicita o explicita en un termino o condicion del empleo de una persona.

(b) 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.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o proposito de interferir de manera irrazonable con el desempeno del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo **intimidante, hostil u ofensivo**. (Enfasis suplido). n35

Terminan Notas de Margen

n35 Id, sec. 155(b).

Terminan Notas de Margen

Es conocido que el hostigamiento sexual en el empleo tiene dos modalidades. [*69] Por un lado, los incisos (a) y (b) de la Ley Num. 17 se refieren a la modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo*, mientras que el inciso (c) se refiere al hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil. n36

Terminan Notas de Margen

n36 S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co, Inc., 156 D.P.R. 651 (2002) citando a Rodriguez Melendez v. Sup. Amigo, 126 D.P.R. 117 (1990).

Terminan Notas de Margen

Hemos determinado que el hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil, envuelve conducta de naturaleza sexual por parte del hostigador, que interfiere irrazonablemente con el desempeno del empleado en su trabajo, o que es lo suficientemente severa y ofensiva como para crearle un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo. n37

Terminan Notas de Margen

n37 Id.

Terminan Notas de Margen

La Ley Num. 17 dispone, entre otras cosas, que para hacer una determinacion de hostigamiento [*70] sexual en el empleo se debe considerar la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La ley requiere que la determinacion de la legalidad de una conducta se haga basada en los hechos de cada caso en particular. n38 Para evaluar una demanda de hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil es imprescindible que el juzgador de los hechos tome en cuenta el impacto que sobre el reclamante ha tenido el marco total del ambiente en que se ha desarrollado el proceso de la actuacion discriminatoria. n39

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n38 29 L.P.R.A. sec. 155(c).

n39 Ortega Velez, Ruth,
Hostigamiento Sexual en el Empleo, San Juan, Ed. Cisco, 2005, pag. 71.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Hemos resuelto que para atender reclamaciones de esta indole, conforme al estandar de la totalidad de las circunstancias, debemos examinar factores como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en el que ocurre, su duracion y la conducta y circunstancias personales de la alegada victima. n40

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n40 *Rodriguez Melendez v. Sup. Amigo, supra*. Vease ademas, *In re: Robles Sanabria, 151 D.P.R. 483 (2000)*.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*71]

La Ley Num. 17 dispone el tipo de responsabilidad, si alguna, que recae sobre el patrono por los actos de hostigamiento sexual en el empleo. La referida legislacion distingue entre dos (2) tipos de responsabilidad patronal: (1) cuando los actos de hostigamiento sexual son cometidos por el patrono, sus agentes y/o supervisores y (2) cuando los mismos ocurren entre empleados.

En el primero de los casos, cuando el victimario es el patrono, sus supervisores o agentes, dicha pieza legislativa preceptua, en su parte pertinente, de la manera siguiente:

Un patrono sera 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 especificos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e **independientemente** de si el patrono sabia o debia estar enterado de dicha conducta.

Se examinara la relacion de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometio los actos de hostigamiento sexual actuo en su capacidad de agente o supervisor del patrono. (Enfasis suplido). n41

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n41 29 L.P.R.A. Sec. 155(d).

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*72]

Por otro lado, cuando se trata de actos de hostigamiento sexual entre empleados del patrono, la Ley Num. 17 reza de la forma siguiente:

Un patrono sera responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabian o debian estar enterados de dicha conducta, **a menos** que el patrono pruebe que tomo una accion inmediata y apropiada para corregir la situacion. (Enfasis suplido). n42

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n42 Id, Sec. 155(e).

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Se colige de lo anterior que, como paso previo a la determinacion de que el patrono responde por los actos de hostigamiento sexual acaecidos en el taller de trabajo, se debe atender cual es la relacion laboral entre la

victima y el presunto hostigador. Esto es asi, toda vez que la referida legislacion distingue entre actos de hostigamiento sexual acaecidos entre el patrono, sus agentes o supervisores y un empleado de los actos de hostigamiento sexual ocurridos entre empleados.

Esto contrasta [*73] con lo expresado por la Mayoria, a los efectos de que aplica una **norma similar** de responsabilidad patronal entre los actos de hostigamiento sexual cometidos por el patrono, sus supervisores o agentes y aquellos actos de hostigamiento sexual ocurridos entre empleados. n43

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n43 Vease la expression del Tribunal Supremo de Estados Unidos en *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775 (1998), a los efectos de: "courts have consistently held that acts of supervisors have greater power to alter the environment than acts of co-employees in general."

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Este asunto es medular para dirimir la controversia de epigrafe, toda vez que cuando se trata de actos de hostigamiento sexual ocurridos entre empleados, el patrono no es responsable si demuestra: 1) que ni el, ni sus agentes o supervisores sabian o debian saber de dichos actos y 2) que estando al tanto de los mismos, tomo medidas inmediatas y apropiadas para corregir la situacion. Claramente no aplica una norma similar.

El estandar [*74] o escrutinio cuando el hostigamiento sexual ocurre entre el patrono, sus agentes o supervisores y un empleado, es uno de responsabilidad absoluta que no permite defensas afirmativas; de ahi el uso del vocablo independientemente en la seccion 155(d), mas no en la seccion 155(e) de la Ley Num. 17.

Tal como lo recogen las determinaciones de hecho del foro primario y la exposicion narrativa de la prueba, no cabe duda de que la relacion laboral existente entre la

senora Albino y el senor Orsini era una de co-empleados.

Por otro lado, surge palmariamente del historial legislativo de la Ley Num. 17 que esta tuvo su genesis en el Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 del Congreso federal, y en pronunciamientos del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, asi como de foros federales de inferior jerarquia, referentes a la prohibicion de discriminar en el empleo por razon de sexo. n44 De ahi que para atender controversias sobre hostigamiento sexual en el empleo, la jurisprudencia del Mas Alto Foro federal, asi como la casuistica de los tribunales federales de inferior jerarquia tienen gran valor persuasivo. Asi lo demuestra la jurisprudencia de esta Curia. n45

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n44 42 U.S.C.A. Sec. 2000 et. seq. Vease la Exposicion de Motivos de la Ley Num. 17 donde se expresa lo siguiente: "El Congreso de Estados Unidos ha legislado para prohibir el discrimen por razon de sexo en el empleo y el Tribunal Supremo de Estados Unidos, mediante interpretacion judicial?" Vease, ademas, las expresiones de la doctora Ruth Ortega Velez, referente a **la similitud entre la ley federal y la ley local en materia de hostigamiento sexual en el empleo**. A esos efectos, la referida tratadista expresa lo siguiente:

"la legislacion estatal y la federal son similares en su contenido. Pero, la jurisprudencia emitida en los tribunales de Estados Unidos, interpretando el Titulo VII es mucho mas numerosa y abarcadora que la proveniente del Tribunal Supremo de Puerto Rico. De ahi que, continuamente, se citen los casos resueltos por el Tribunal Supremo Federal como una guia

para la interpretacion de las disposiciones antidiscrimen que rigen en Puerto Rico." (Enfasis suplido). Ortega Velez, Ruth, Hostigamiento Sexual en el Empleo, supra, pags. 36-37.

[*75]

n45 Vease a manera de ejemplo: *Rodriguez Melendez v. Sup. Amigo, supra; In re: Robles Sanabria, supra; S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co, Inc., supra; Lopez Vicil v. ITT Intermedia, Inc., 142 D.P.R. 857 (1997)*, entre otros. En todos estos casos hemos citado jurisprudencia y casuistica federal para resolver controversias referentes a discrimen por razon de sexo, asi como por hostigamiento sexual en el empleo.

Terminan Notas de Margen - - - -

Conviene repasar algunos de los pronunciamientos de los tribunales federales en cuanto a la responsabilidad patronal, asi como los deberes de la victima, cuando ocurren actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Veamos.

En 1998, el Tribunal Supremo federal resolvió dos casos relativos a la responsabilidad del patrono por actos de hostigamiento sexual en el empleo. *Faragher v. City of Boca Raton, supra; Burlington Industries v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998)*. En ambos casos, analizados bajo el prisma de la responsabilidad vicaria y la teoria de la agencia, [*76] el Alto Foro federal razono que el patrono dispone de defensas afirmativas ante reclamaciones por actos de hostigamiento sexual cometidos por un supervisor contra un supervisado. El referido Tribunal distingue entre actos cometidos por supervisores y aquellos cometidos por otros empleados para, esencialmente, analizar si, como consecuencia del hostigamiento sexual, le han sido afectados beneficios tangibles en el empleo a la victima. n46

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n46 Este termino se conoce en ingles como *tangible employment action*. En *Burlington Industries, supra*, el Tribunal Supremo federal expreso lo siguiente: "A tangible employment action constitutes a significant change in employment status, such as hiring, firing, failing to promote, reassignment with significantly different responsibilities, or a decision causing a significant change in benefits." Conviene resaltar, ademas, que en dicho caso, el Mas Alto Foro federal expreso lo siguiente: "A tangible employment action in most cases inflicts direct economic harm. As a general proposition, only a supervisor, or other person acting with the authority of the company, can cause this sort of harm." (Enfasis suplido).

Terminan Notas de Margen - - - -

[*77]

En ambos casos, dicho Tribunal se expreso de la manera siguiente:

"An employer is subject to vicarious liability to a victimized employee for an actionable hostile environment created by a supervisor with immediate (or successively higher) authority over the employee. When no tangible employment action is taken, a defending employer may raise an affirmative defense to liability or damages, subject to proof by preponderance of the evidence (citas omitidas). The defense comprises two necessary elements: (a) that the employer exercised reasonable care to prevent and correct promptly any sexually harassing behavior, and (b) that the plaintiff employee unreasonably failed to take advantage of any preventive or corrective

opportunities provided by the employer or to avoid harm otherwise." (Enfasis suplido).

En Burlington Industries, supra, el Tribunal Supremo federal indico, ademas, que en la medida en que la victima notifique al patrono sobre la conducta de hostigamiento sexual se cumple con la intencion legislativa del Congreso federal de promover la conciliacion en lugar de la litigacion. A esos fines, el referido Foro expreso lo siguiente: [*78]

"For example, Title VII is designed to encourage the creation of antiharassment policies and effective grievance mechanisms. Were employer liability to depend in part on an employer's effort to create such procedures, it would effect Congress' intention to promote conciliation rather than litigation. (Citas omitidas)... To the extent limiting employer liability could encourage employees to report harassing conduct before it becomes severe or pervasive." (Enfasis suplido). n47

-Notas de Margen-

n47 Con relacion a este particular, la doctora Ruth E. Ortega expresa lo siguiente: "Una reclamacion ante el patrono, a tiempo, es una invitacion para que proceda a resolver el problema rapidamente y evitar la accion ante el tribunal." Ortega Velez, Ruth, Hostigamiento Sexual en el Empleo, supra, a la pag. 76.

Terminan Notas de Margen

Asimismo, el Tribunal Supremo federal se ha expresado sobre el deber que tiene la victima de utilizar, oportunamente, los mecanismos provistos por el patrono para ponerle fin a los actos de hostigamiento sexual. [*79] A esos efectos, dicho

Tribunal expreso en Faragher, supra, lo siguiente:

"An employer may, for example, have provided a proven, effective mechanism for reporting sexual harassment, available to the employee without undue risk or expense. If the plaintiff unreasonably failed to avail herself of the employer's preventive or remedial apparatus, she should not recover damages that could have been avoided if she had done so. If the victim could have avoided harm, no liability should be found against the employer who had taken reasonable care, and if damages could reasonably have been mitigated no award against a liable employer should reward a plaintiff for what her own efforts could have avoided." (Enfasis suplido). n48

-Notas de Margen-

n48 Faragher v. City of Boca Raton, supra.

Terminan Notas de Margen

A tenor con la discusion que antecede, la victima tiene la obligacion de mantener informado al patrono sobre los actos de hostigamiento sexual sufridos para que este pueda tomar las medidas correctivas [*80] a tiempo. Conviene destacar que en este tipo de controversias se debe considerar la razonabilidad con la que ha actuado, tanto el patrono como la victima, para ponerle fin a los actos de hostigamiento sexual. En Faragher, supra, el Mas Alto Foro federal expreso lo siguiente:

"The other basic alternative to automatic liability would avoid this particular temptation to litigate, but allow an employer to show as

an affirmative defense to liability that the employer had exercised reasonable care to avoid harassment and to prevent it when it might occur, and that the complaining employee had failed to act with like reasonable care to take advantage of the employer's safeguards and otherwise to prevent harm that could have been avoided. This composite defense would, we think, implement the statute sensibly." (Enfasis suplido).

No compartimos la conclusion de la Mayoria a los efectos de que el patrono debe estar constantemente indagando si los actos de hostigamiento sexual entre empleados, originalmente atendidos y, a su mejor entender, resueltos, se han reanudado. Maxime cuando, como en este caso, las acciones de la senora Albino, posteriores [*81] a su querrela verbal de hostigamiento, de invitar al señor Orsini a la tienda \$ 19.95 de Corozal, al cumpleaños de su hijo, de regalarle al señor Martinez unos munequitos desnudos, y de ser vista riendose mientras hablaba por telefono con su presunto victimario, no pusieron al patrono en posicion de conocer, anticipar o prever que la relacion laboral entre la senora Albino y el señor Orsini seguia siendo una de victima y hostigador.

Asimismo, la senora Albino no notifico al patrono del incidente, tambien posterior a su querrela, ocurrido el 26 o 27 de diciembre de 1996, en el cual el señor Orsini, luego de una reunion de gerentes, le intento besar. La senora Albino tenia conocimiento de que inmediatamente despues de querrellarse, el patrono tomo medidas para que, tal como ella solicitara, el señor Orsini dejara de visitar la tienda de Corozal.

Es pertinente destacar que en todo momento el señor Orsini nego los hechos de hostigamiento sexual y que, a pesar de ello, el patrono tomo medidas para evitar que la senora Albino y el señor Orsini tuvieran cualquier tipo de contacto personal y/o telefonico. Como cuestion de hecho, el contacto entre ambos fue inexistente por [*82] espacio de un mes. Se reanudo cuando la propia

senora Albino invito al señor Orsini a una actividad de Accion de Gracias en la tienda \$ 19.95 de Corozal.

Conviene repasar algunos pronunciamientos de los tribunales federales, a nivel de Distrito y Apelacion, toda vez que estos delinear con mayor precision la responsabilidad del patrono por actos de hostigamiento sexual en el empleo. Dichos pronunciamientos, ademas, claramente distinguen la responsabilidad patronal por actos de hostigamiento sexual ocurridos entre el patrono, un supervisor o agente, de aquellos casos en que los actos de hostigamiento sexual ocurren entre empleados. Veamos.

El Tribunal de Apelaciones, Primer Circuito federal, atendiendo una controversia sobre hostigamiento sexual en el empleo, en su modalidad de ambiente hostil, distinguió entre actos de hostigamiento sexual cometidos por supervisores de aquellos que ocurren entre empleados. El referido foro se expreso de la manera siguiente:

"Proving employer liability depends in the first instance upon whether the alleged harassment is caused by a co-employee of the victim or the supervisor. If the harassment is caused by a **co-employee**, the [*83] employer is liable if it "knew or should have known of the charged sexual harassment and failed to implement prompt and appropriate corrective action." (Citas omitidas)... If the offender is a supervisor, the employer is liable unless it proves the affirmative defense "that the employer exercised reasonable care to prevent and correct promptly any sexually harassing behavior, and... that the plaintiff employee unreasonably failed to take advantage of any preventive or corrective opportunities provided by the employer or to avoid harm otherwise." n49 (Enfasis suplido).

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n49 *White v. New Hampshire Department of Corrections*, 221 F. 3d 254 (1st Cir. 2000). Esta interpretacion fue posteriormente reiterada por el Tribunal de Apelaciones, Primer Circuito federal, en *Crowley v. L.L. Bean, Inc.*, 303 F. 3d 387 (1st Cir. 2002) donde el referido foro expreso lo siguiente:

A plaintiff must satisfy **different standards** for establishing employer liability in a hostile work environment case depending on whether the harasser is a supervisor or co-employee of the victim. In this case, it is beyond dispute that Juhl and Crowley were co-employees. To establish employer liability for a non-supervisory co-employee, a plaintiff must demonstrate that the employer "knew or should have known of the charged sexual harassment and failed to implement prompt and appropriate action." (Enfasis suplido).

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*84]

Hace cuatro anos, el Tribunal de Apelaciones, Primer Circuito federal, tuvo la oportunidad de expresarse sobre la importancia de que la victima notifique al patrono de los actos de hostigamiento sexual para determinar si procede imponerle responsabilidad al patrono. A esos fines, el referido tribunal expreso lo siguiente:

"There is no bright-line rule as to when a failure to file a complaint becomes unreasonable, but *Faragher, [supra]* and

Ellerth, [supra], do provide some indirect guidance. Reporting sexually offensive conduct by a supervisor would for many or most employees be uncomfortable, scary or both. **But because this will often or ordinarily be true, as the Supreme Court certainly knew, its regime necessarily requires the employee in normal circumstances to make this painful effort if the employee wants to impose vicarious liability on the employer and collect damages under Title VII.**" n50

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n50 *Reed v. MBNA Marketing Systems, Inc.*, 333 F. 3d 27 (1st Cir. 2003) citando a *Matvia v. Bald Head Island Mgmt., Inc.*, 259 F. 3d 261 (4th Cir. 2001). Si bien en Reed los actos de hostigamiento sexual fueron cometidos por un supervisor, dicho caso es ilustrativo a la controversia de marras, toda vez que versa, esencialmente, sobre el deber de notificacion que tiene la victima para que el patrono tome acciones correctivas.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*85]

Asimismo, en dicho caso, el referido foro apelativo expreso lo siguiente:

"The complaint mechanism, after all, can be used to address threats of retaliation as well as harassment, **and unless patently futile**, concerns as to whether the complaint mechanism will fail can only be tested by trying it out if failure is the only cost." (Enfasis anadido).

En el 2001, el Tribunal de Apelaciones, Quinto Circuito federal, atendiendo una controversia sobre

hostigamiento sexual entre empleados, en su modalidad de ambiente hostil, se expreso sobre la importancia de que la victima mantenga informado al patrono sobre los actos de hostigamiento sexual acaecidos en el taller de trabajo. Expreso que el patrono **no es responsable cuando no tiene conocimiento de la conducta sexual discriminatoria, o de que la misma se ha reanudado, luego de realizada una investigacion que tuvo el efecto de corregir el referido ambiente hostil.** A esos efectos, dicho tribunal apelativo expreso lo siguiente:

"Because we view the facts in the light most favorable to Woods, we assume that Eddy continued to harass Woods after the July 7 meeting. **Even so, Delta beverages cannot** [*86] **be held liable for conduct of which it had no knowledge.** Woods had the obligation to report the alleged harassment to Delta Beverage as she had been instructed." n51 (Enfasis suplido).

- - - - -
 -Notas de Margen- - - - -
 - - - - -

n51 *Woods v. Delta Beverage Group, Inc.* 274 F. 3d 295 (5th Cir. 2001). En un escolio, el foro en cuestion expreso lo siguiente: "To avoid further harm after July 7, Woods needed to reasonably take advantage of the corrective opportunities provided by her employer. Woods cannot have expected Delta Beverage to solve her problem when it had no knowledge that she continued to suffer harassment." (Enfasis suplido) Si bien en el caso de marras, la senora Albino no fue notificada por el patrono de su deber de mantenerlo informado de la conducta del señor Orsini, surge palmariamente de la exposicion narrativa de la prueba que luego de que el señor Orsini intentara besarla, esta no informo ni al señor Otero, ni al señor Martinez sobre dicho incidente. Exposicion Narrativa de la Prueba estipulada, Apendice

del recurso de certiorari, pag. 340. Surge, ademas, de las determinaciones de hecho que hiciera el foro primario que la comunicacion entre la senora Albino y el señor Martinez era buena, toda vez que conversaban sobre asuntos laborales, asi como personales. Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 7 de agosto de 1998, Apendice del recurso de certiorari, pag. 49.

- - - - -
 Terminan Notas de Margen - - - - -
 - - - - -

[*87]

Es pertinente destacar las expresiones que hiciera el Tribunal de Apelaciones, Undecimo Circuito federal, en un caso de hostigamiento sexual, en su modalidad de ambiente hostil, sobre la importancia de que la victima del hostigamiento le comunique al patrono de los actos de hostigamiento sexual para que este pueda tomar medidas correctivas apropiadas. El referido tribunal expreso lo siguiente:

"We are not unmindful of the enormous difficulties involved in lodging complaints about discrimination in the workplace, including complaints of sexual harassment. We also recognize the great psychological burden it places on one who is already the victim of harassment to require that person to complicate further his or her life with the ramifications, both legal and otherwise, of making a complaint. Federal law has now attempted to correct the problem of workplace discrimination, **but it cannot be done without the cooperation of the victims, notwithstanding that it may be difficult for them to make such efforts.** When an employer has taken steps, such as promulgating a considered sexual harassment policy, to prevent sexual harassment in the workplace, **an employee must provide**

[*88] adequate notice that the employer's directives have been breached so that the employer has the opportunity to correct the problem." n52 (Enfasis suplido).

cuando le inquirio sobre dicho asunto.

Terminan Notas de Margen

[*89]

Este versaba, esencialmente, sobre las medidas que tomo el patrono contra el hostigador, una vez se le informo de la conducta sexual discriminatoria. El tribunal determino que la medida tomada por el patrono fue una razonable al separar a la victima de su presunto hostigador para asi evitar el contacto entre estos. A esos efectos, dicho foro expreso lo siguiente:

-Notas de Margen-

n52 Coates v. Sundor Brands, Inc., 164 F. 3d 1361 (11th Cir. 1999). Este lenguaje se reitero en Hansen II v. Perry Technologies, 206 F. Supp. 2d 1223 (2002).

Terminan Notas de Margen

"The record reflects that upon notification to management of the allegations, Smurfit conducted an investigation into plaintiff's complaints, interviewed witnesses, warned Godwin of the consequences of any further incidents and placed him on a five day suspension...Thus, the five day suspension, and moving plaintiff to another shift to ensure that the two had no further contact, was reasonable under the circumstances." n54 (Enfasis suplido).

Finalmente, conviene destacar que hace escasamente un mes, el Tribunal Federal de Distrito, Distrito de Alabama, resolvió un caso similar al de marras, donde una empleada demando a su patrono alegando hostigamiento sexual en el empleo, en su modalidad de ambiente hostil, por actos de otro empleado. n53

-Notas de Margen-

n53 En este caso, una mujer de treinta tres (33) anos y de raza negra presento una demanda contra su patrono por los actos de hostigamiento sexual de otro empleado. La demandante alego, en esencia, que dicho empleado le ofrecio dinero a cambio de sexo, asi como que en una ocasion le comento que le gustaba tener sexo con mujeres de la raza negra. Alego, ademas, que este le manifesto que podia mantenerla siempre y cuando ella fuera buena y no tuviera relaciones sexuales con otras personas, entre otras cosas. Conviene destacar que en dicho caso, el empleado demandado habia trabajado para el patrono por casi cuarenta (40) anos sin que se hubieran presentado quejas de naturaleza sexual en su contra. En dicho caso, el presunto hostigador, al igual que en el caso de marras, le nego al patrono la ocurrencia de la conducta sexual discriminatoria

-Notas de Margen-

n54 Burroughs v. Smurfit Stone Container Corporation, LP, 2007 WL 778479, resuelto el 12 de marzo de 2007.

Terminan Notas de Margen

Concluimos que para determinar si un patrono responde por [*90] los actos de hostigamiento sexual de un empleado, es imperativo distinguir si los referidos actos ocurrieron entre un supervisor y un empleado o si los mismos se dieron entre co-empleados. En segundo lugar, cuando se determina que los actos de hostigamiento se dieron entre empleados, el patrono

sera responsable si sabia o debia haber sabido de dicha conducta y dejo de tomar medidas correctivas apropiadas para detener el hostigamiento. Tercero, cuando el patrono no sabe o no tiene forma de saber que existe una conducta de hostigamiento sexual en curso entre co-empleados, la victima tiene la obligacion de notificarla al patrono a fin de ponerlo en posicion de tomar medidas correctivas. En cuarto lugar, para determinar que el patrono es responsable en este tipo de controversias es imprescindible analizar la razonabilidad de sus actuaciones para detener el hostigamiento una vez adviene en su conocimiento.

Diferimos de la conclusion a la que llega la Mayoria en el sentido de que en el caso de marras el patrono no tomo medidas inmediatas y apropiadas para detener los actos de hostigamiento sexual del señor Orsini.

Se desprende de la relacion factica esbozada [*91] que inmediatamente despues de que el patrono se enterara, por voz de la propia senora Albino, de los actos de hostigamiento sexual del señor Orsini, decidio iniciar una investigacion para inquirir sobre el asunto. Celebro una segunda reunion, al dia siguiente de la queja, con la senora Albino y con la senora Bernard, para recibir el insumo de estas en cuanto a la alegada conducta sexual del señor Orsini. n55 Como parte de la referida investigacion, ademas, el patrono se reunion con el señor Orsini para inquirirle sobre las reclamaciones de la senora Albino. Conviene destacar que en dicha reunion el patrono le pidio la renuncia, a lo que, a renglon seguido, el señor Orsini nego la ocurrencia del hostigamiento sexual. No obstante, el patrono tomo medidas para canalizar los trabajos entre sus tiendas de Vega Baja y Corozal a traves de terceras personas, con el objetivo de evitar el contacto entre la senora Albino y el señor Orsini. Dicha medida fue apropiada, pues el señor Orsini dejo de visitar la tienda de Corozal por espacio de un mes. La medida estuvo en vigor hasta que la propia senora Albino la infringio invitando al señor Orsini a una actividad en la tienda \$ 19.95 [*92] de Corozal.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n55 Conviene recalcar que luego de esta reunion, el patrono determino que la conducta desplegada por el señor Orsini conllevaba el despido y asi se lo informo a la senora Albino, solicitandole su parecer al respecto.

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

Contrario a lo que expresa la Mayoria, la medida tomada por el patrono para corregir la situacion entre sus empleados no solo fue una inmediata, sino que fue apropiada y razonable ante el cuadro factico que tenia ante si. Notese que la victima y el victimario le ofrecieron versiones distintas y controvertidas sobre los hechos. Adviertase, ademas, que estos trabajaban en lugares distintos, Corozal y Vega Baja, respectivamente.

Conviene resaltar que el patrono tenia en vigor un manual de normas y procedimientos que le concedia la potestad de tomar la accion correctiva que entendiera necesaria en aquellos casos en que un empleado suyo alegara ser victima de hostigamiento sexual. n56 Consideramos, que, en efecto, tomo la accion correctiva apropiada y necesaria.

- - - - -
-Notas de Margen- - - - -
- - - - -

n56 Dicho manual dispone, en lo que nos atane, de la manera siguiente:

Toda persona que haya presenciado o sea victima de hostigamiento sexual, podra querrellarse con sus supervisores segun el procedimiento establecido en este manual. La Empresa investigara las querellas y tomara aquella accion correctiva que entienda necesario. Se garantizara la

confidencialidad a todas las partes envueltas. Toda querrela de hostigamiento sera investigada por la Empresa. Toda investigacion se mantendra en estricta confidencialidad, y la Empresa no divulgara informacion sobre la querrela o los resultados de la misma a personas que no esten envueltas en esta investigacion. (Enfasis suplido).

- - - - -
Terminan Notas de Margen - - - - -
- - - - -

[*93]

Por otra parte, es preciso particularizar y reiterar que, sabiendo de las medidas tomadas por el patrono en una ocasion anterior, asi como de la efectividad de la misma, la senora Albino no le notifico al patrono del incidente, ocurrido a finales de diciembre de 1996, cuando el senor Orsini intento besarla. Al asi actuar, esta no puso a su patrono en posicion de tomar medidas correctivas adicionales, dadas las circunstancias, incluyendo, tal y como lo habia pensado originalmente, despedir al senor Orsini.

Analizando la totalidad de las circunstancias de este caso, resulta forzoso concluir que el patrono no es responsable por los actos de hostigamiento sexual cometidos por el senor Orsini en la persona de la senora Albino. No se desprende del cuadro factico que, una vez tomadas las medidas correctivas para remediar el hostigamiento sexual, el patrono tuviera forma de saber, prever o anticipar que dicho hostigamiento se habia reanudado. La conducta de la senora Albino indicaba todo lo contrario. Indicaba que el hostigamiento sexual se habia erradicado.

Discrepamos de la Mayoria, toda vez que su resultado, contrario al propio texto de la Ley Num. 17, tiene el efecto de [*94] imponer responsabilidad absoluta al patrono por actos de hostigamiento sexual en

el empleo, ocurridos entre empleados. Adviertase que en este caso, el patrono tomo una medida correctiva inmediata, apropiada y razonable para terminar con el hostigamiento sexual, y no tuvo forma de saber que el presunto hostigamiento se habia reanudado. La conducta exhibida por parte de la senora Albino, evaluada bajo el prisma de la totalidad de las circunstancias, nos obligan a disentir de la Mayoria.

Por otra parte, el resultado Mayoritario tiene repercusiones nefastas en las relaciones obrero-patronales, toda vez que implica que el patrono es responsable de fiscalizar diariamente las actividades de un empleado, que le ha traído una queja de hostigamiento sexual, para verificar que dicho hostigamiento no se ha reanudado. Estimamos que es a la victima a quien le compete notificarle a su patrono de la ocurrencia o de la reanudacion de dichos actos. Es con el beneficio de esta informacion que el patrono esta obligado a actuar.

El resultado de la Mayoria conlleva invertir la obligacion de notificar, que recae en la victima, para que sea el patrono quien tenga la responsabilidad continua de indagar [*95] si una conducta de hostigamiento sexual entre sus empleados, que **entendia remediada**, se ha suscitado nuevamente.

Finalmente, la Opinion de la Mayoria tiene el efecto de imponer una norma de responsabilidad casi absoluta a los patronos por actos de hostigamiento sexual entre empleados en contravencion a la seccion 155(d) de la Ley Num. 17, *supra*, que permite que el patrono levante unas defensas afirmativas cuando, conociendo del hostigamiento toma medidas correctivas. Medidas que, en este caso, surtieron efecto hasta que la propia victima las infringio. Dicho de otra manera, el patrono tomo medidas correctivas que, ante las actuaciones de la propia victima, pusieron al patrono en posicion de colegir que las relaciones laborales entre esta y el senor Orsini se habian normalizado, incluso, tornandose armoniosas.

III

Por los fundamentos antes expuestos, revocaríamos la Sentencia del Tribunal de Apelaciones, mediante la cual se confirmo al foro primario,

que determino que el patrono es responsable por los actos de hostigamiento sexual, en su modalidad de ambiente hostil, ocurridos entre empleados.

EFRAIN E. RIVERA PEREZ
JUEZ ASOCIADO