



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
PROCURADORA | LERSY BORJA VIZCARRONDO

OFICINA DE LA PROCURADORA
DE LAS MUJERES

(Parte Querellante)

V.S.

PARTIDO INDEPENDENTISTA
PUERTORRIQUEÑO; JUAN DALMAU
RAMÍREZ, Secretario General

(Parte Querellada)

Querrela Núm.: OPM-Q-2022-05

Re: OPM-I-2022-06

Sobre:

Ley Núm. 20-2011, "Ley de la
Oficina de la Procuradora de las
Mujeres"; Ley Núm. 17-1988,
"Ley Para Prohibir el Hostigamiento
Sexual en el Empleo"; Ley Núm. 90
-2020, "Ley Para Prohibir y Prevenir
el Acoso Laboral en Puerto Rico"

QUERRELLA

I. Partes

1. La Parte Querellante es la OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES (en adelante, "OPM"), como agencia administrativa en su facultad de hacer cumplir las leyes, reglamentos, protocolos y políticas públicas que administra en favor de las mujeres, así como en su facultad de imponer multas administrativas por el incumplimiento de las entidades públicas y privadas bajo su jurisdicción fiscalizadora. La Ley Núm. 36 de 30 de junio de 2017, según enmendada, "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", en sus secciones 1.3k (3 L.P.R.A. §9603k) y 3.2 (3 L.P.R.A. §9642) autoriza a las agencias administrativas a presentar querrelas por iniciativa propia ante su foro adjudicativo. Igualmente, el Reglamento Núm. 8454 de 10 de marzo de 2014, "Reglamento sobre Procedimientos Investigativos y Adjudicativos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres", dispone que "[l]a OPM podrá ser querellante para hacer cumplir las leyes y reglamentos, compeler a la corrección de deficiencias e imponer multas o sanciones".

2. La Parte Querellada es el PARTIDO INDEPENDENTISTA PUERTORRIQUEÑO (en adelante, "PIP"), representado por su secretario general, LCDO. JUAN DALMAU RAMÍREZ. El PIP es un partido político que emplea y se sirve del trabajo de mujeres tanto en la esfera administrativa como en la esfera operacional propia de su finalidad política como entidad privada. La Ley Núm. 36 de 2017, supra., en su sección 1.3 j y k (3 L.P.R.A. §9603 j y k), define conjuntamente como "parte" a toda persona natural o jurídica, de carácter público o privado, a quien se le dirija específicamente la acción de una agencia. Del mismo modo, el Reglamento Núm. 8454 de 2014, supra., define al "querellado(a)" como la "[p]ersona natural o jurídica contra la cual se reclama en una querrela". En términos de jurisdicción sobre la Parte Querellada, la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, "Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres", en su Artículo 2b (1 L.P.R.A. §311) define "entidad privada", en lo aquí pertinente, como "[c]ualquier asociación, organización, instituto o persona natural o jurídica en la que una mujer labore".

3. La dirección y teléfono de la Parte Querrelada son los siguientes: 963 Ave. Franklin Delano Roosevelt, San Juan, Puerto Rico, 00920-2901. (787) 782-1455. Sus correos electrónicos conocidos son: prensapip@gmail.com y juanda@mauramirez@gmail.com.

II. Relación de Hechos

4. A raíz de unas imputaciones de hostigamiento sexual y acoso laboral que trascendieron en los medios de comunicación del país a mediados de junio de 2022, la OPM inició una investigación sobre las acciones y el manejo por parte del PIP de querellas, quejas y situaciones de hostigamiento sexual y acoso laboral perpetrado contra mujeres integrantes de dicha colectividad. La investigación también está dirigida a indagar el cumplimiento o incumplimiento por parte del PIP con los procedimientos estatuidos para la prevención e intervención con el hostigamiento sexual en el empleo y acoso laboral, según lo establecido por la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, y por la Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, “Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”. Igualmente, se investiga el cumplimiento del PIP con la política pública en favor de las mujeres promulgada en la Ley Núm. 20 de 2001, *supra*.

5. En general, trascendió en los medios de comunicación que una mujer integrante del PIP y que había laborado en la Comisión Estatal de Elecciones, como oficial de inscripción en representación del PIP, presentó una queja o reclamo alegando haber ser víctima de acoso laboral por parte de un militante del PIP, quien para la fecha de los hechos era miembro de la Comisión Política del PIP y fungía como coordinador de dicha colectividad en varios municipios de Puerto Rico, recopilando y presentando documentos necesarios para la radicación de candidaturas a puestos electivos.

6. Una segunda mujer, integrante del PIP, realizó mediante unas publicaciones en redes sociales imputaciones de haber sido víctima de conducta constitutiva de hostigamiento sexual por parte de un hombre, también integrante del PIP, mediante intercambio de mensajes escritos y otros incidentes. Finalmente, una tercera mujer, integrante del PIP, también a través de las redes sociales, hizo unas denuncias públicas que llegaron a conocimiento del PIP y que posteriormente se concretizaron en alegaciones de acoso cibernético por parte de un militante del PIP.

7. Los tres casos relacionados en los párrafos anteriores fueron referidos a una “Comisión Especial” creada por el PIP el 15 de junio de 2022, y que entró propiamente en funciones el 20 de junio de 2022. El 9 de julio de 2022, mediante conferencia de prensa, el PIP anunció que los trabajos de la Comisión Especial habían concluido y que se determinó que no hubo conducta constitutiva de acoso laboral ni de hostigamiento sexual. En cuanto a la alegación de acoso laboral, el PIP concluyó, en términos generales, que no se configuró dicha conducta toda vez que, en opinión de la Comisión Especial, la mujer que alegó ser víctima y el hombre que se alega es su victimario no son, ni han sido, empleada y empleado del PIP, por lo que no hubo una “relación de empleado-patrono entre la querellante y el querellado”. Amparado en esa teoría, el PIP se sostiene en que la Ley Núm. 90 de 2020 no es aplicable al referido caso. La Comisión Especial también concluyó que, aun si la Ley Núm. 90 de 2020 fuera aplicable, la conducta e interacciones imputadas no son constitutivas de acoso. Sobre las imputaciones de hostigamiento sexual en el segundo caso ante la consideración de la Comisión Especial, el PIP anunció que dicha comisión concluyó que los intercambios entre las partes fueron consentidos, por lo que tampoco se configuró conducta constitutiva de hostigamiento sexual. En cuanto al tercer caso reseñado, en el cual se imputó

acoso cibernético, la Comisión Especial concluyó que los hechos aludidos por la querellante no reúnen ninguno de los elementos necesarios para la ocurrencia de conducta constitutiva de acoso.

8. Como parte de la investigación a la que se refiere el párrafo cuatro (4), el 16 de junio de 2022 la OPM cursó al PIP un “Primer Requerimiento de Información y Producción de Documentos”. Este fue contestado mediante un documento con fecha de 30 de junio de 2022, suscrito por el secretario general del PIP, Lcdo. Juan Dalmau Ramírez. La contestación escrita fue acompañada de cierta documentación requerida por la OPM.

9. El 18 de julio de 2022, la OPM notificó al PIP un “Segundo Requerimiento de Información y Producción de Documentos”, con miras a profundizar en la investigación iniciada y obtener documentación e información adicional que no estaba disponible al momento de remitirse la contestación al primer requerimiento, toda vez que varias de las contestaciones suplidas se condicionaron a la culminación de los trabajos de la “Comisión Especial”, en ese momento todavía en curso. Para contestar este segundo requerimiento se estableció como fecha límite el martes 26 de julio de 2022. El PIP notificó su contestación a este segundo requerimiento, esta vez mediante representación legal, en un documento suscrito el día 25 de julio de 2022. La contestación fue acompañada de varios anejos de la documentación requerida y que era aplicable según las respuestas provistas.

10. De un análisis de las contestaciones y documentos provistos por el PIP, se desprenden los siguientes hechos que fundamentan la querrela de epígrafe y la intención de la OPM de ordenar acciones correctivas e imponer multas administrativas a dicha entidad por su incumplimiento con la Ley Núm. 17 de 1988, Ley Núm. 90 de 2020 y Ley Núm. 20 de 2001:

- a. El primer y único protocolo que ha tenido el PIP para prevenir y manejar casos de hostigamiento sexual en el empleo fue aprobado y comenzó su vigencia el pasado 28 de junio de 2022. Con anterioridad a esa fecha, el PIP nunca tuvo un protocolo y procedimiento para prevenir el hostigamiento sexual en el empleo ni para atender casos y querrelas de hostigamiento sexual.
- b. Con anterioridad al 28 de junio de 2022, el PIP nunca tuvo ni expresó a sus empleados(as) y contratistas alguna política patronal contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- c. Con anterioridad al 28 de junio de 2022, el PIP nunca puso en práctica métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición legal del hostigamiento sexual en el empleo.
- d. Con anterioridad al 28 de junio de 2022, el PIP nunca dio publicidad en sus lugares de trabajo, a los(as) aspirantes a empleo, de los derechos y protecciones que se les confiere bajo la Ley Núm. 17 de 1988, la Ley Núm. 69 de 1985, la Ley Núm. 100 de 1959 y la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- e. El documento aprobado por el PIP el 28 de junio de 2022, intitulado “Política y Protocolo Para Prevenir y Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, fue diseñado y redactado de manera apresurada y negligente, en un proceso que duró apenas doce (12) días -entre el 14 al 25 de junio de 2022-; lo cual es, presumiblemente, la razón total o parcial por la que contiene una gran cantidad de “información” incorrecta sobre el significado y alcance de la Ley Núm. 17 de 1988. Dicho documento induce a error a los(as) empleados(as) a quienes está dirigido, particularmente al omitir toda mención de la responsabilidad civil que puede tener el PIP como patrono bajo la Ley Núm. 17 de 1988, por los actos de

hostigamiento sexual cometidos por sus empleados, supervisores, y hasta por terceros no empleados(as) del PIP. Además, en dicho documento se hace la aseveración, a todas luces incorrecta y contraria a derecho, de que el Artículo 11 de la Ley Núm. 17 de 1988 impone responsabilidad civil únicamente al perpetrador de los actos de hostigamiento sexual, en su carácter personal. También, el documento en cuestión incumple con las obligaciones impuestas a los patronos por la Ley Núm. 17 de 1988, al establecer un proceso de “publicidad” extremadamente deficiente e inefectivo en el que se dispone que la política y protocolo del PIP contra el hostigamiento sexual “podrá ser divulgado a petición de parte”, enviando un correo electrónico a una contratista del PIP.

- f. El PIP ha incumplido de manera crasa, prolongada e ininterrumpida, y continúa en incumplimiento, con su obligación general impuesta por la Ley Núm. 17 de 1988 de proveer a sus empleadas un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- g. El PIP ha incumplido de manera crasa, prolongada e ininterrumpida con su obligación de implementar la política pública en favor de las mujeres, promulgada en la Ley Núm. 20 de 2001, conducente a garantizar que las mujeres no sean víctimas de discriminación por género, hostigamiento sexual, así como de atentados y laceraciones a su dignidad humana. El PIP ha demostrado, y aún demuestra, un profundo desconocimiento del estado de derecho en favor de las mujeres, como también una falta de conciencia sobre la multiplicidad de políticas del Estado en protección y beneficio de las mujeres.
- h. El primer y único protocolo que ha tenido el PIP para prevenir y manejar casos de acoso laboral fue aprobado y comenzó su vigencia el pasado 28 de junio de 2022. Con anterioridad a esa fecha, el PIP nunca tuvo un protocolo y procedimiento para prevenir el acoso laboral ni para atender casos y querrelas de acoso laboral.
- i. Con anterioridad al 28 de junio de 2022, el PIP nunca cumplió con su obligación legal de exponer el contenido y alcance de la Ley Núm. 90 de 2020 en un lugar visible para todas sus empleadas y orientarlas sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo. De hecho, el PIP continúa en incumplimiento con dicha obligación al establecer un proceso de “publicidad” extremadamente deficiente e inefectivo en el documento con vigencia de 28 de junio de 2022, intitulado “Política y Protocolo Para Prevenir y Manejar Casos de Acoso Laboral”.
- j. El documento aprobado por el PIP el 28 de junio de 2022, intitulado “Política y Protocolo Para Prevenir y Manejar Casos de Acoso Laboral”, fue diseñado y redactado de manera apresurada y negligente, en un proceso que duró apenas doce (12) días -entre el 14 al 25 de junio de 2022-; lo cual es, presumiblemente, la razón total o parcial por la que contiene una gran cantidad de “información” incorrecta sobre el significado y alcance de la Ley Núm. 90 de 2020. Dicho documento induce a error a los(as) empleados(as) a quienes está dirigido, particularmente al omitir toda mención de la responsabilidad civil que puede tener el PIP como patrono bajo la Ley Núm. 90 de 2020, por los actos de acoso laboral cometidos por sus empleados, supervisores, y hasta por terceros no empleados(as) del PIP. Además, en dicho documento se hace la aseveración, a todas luces incorrecta y contraria a derecho, de que el Artículo 5 de la Ley Núm. 90 de 2020 impone responsabilidad civil únicamente al perpetrador de los actos de acoso laboral, en su carácter personal.

III. Disposiciones legales aplicables

11. El Artículo 3 de la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, establece los pilares de la política pública del Estado en favor de las mujeres, la cual debe ser observada tanto por entidades públicas como privadas:

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

12. En el mismo artículo se reconoce que la creación de la OPM obedece a la necesidad de contar con una agencia pública, pero a la vez independiente, que fiscalice la implementación de dicha política pública y su cumplimiento por parte de las agencias públicas y entidades privadas. A esos fines, se le confirió a la OPM una diversidad de facultades de fiscalización, investigación, reglamentación y adjudicación como instrumentos vitales para lograr los objetivos de la Ley Núm. 20 de 2001:

Para fiscalizar la implantación de esta política pública y su cumplimiento por parte de las agencias públicas y las entidades privadas se crea la Oficina y cargo de la Procuradora de las Mujeres. Esta Procuraduría está dotada de funciones educativas, investigativas, fiscalizadoras, de reglamentación y cuasi judiciales, con el propósito de que se investiguen y se provean los remedios y las actuaciones correctivas que sean necesarias ante acciones u omisiones que lesionen los derechos de las mujeres. Asimismo, esta Procuraduría está facultada para actuar por sí, en representación de mujeres en su carácter individual o como clase para la defensa de sus derechos, así como para aprobar reglamentación para fiscalizar y velar que las agencias gubernamentales y las entidades o instituciones privadas cumplan con la política pública y los objetivos de esta ley. (Énfasis suplido.)

La Procuraduría tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en aquellas áreas en que persiste la opresión, discriminación y marginación, como es la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones, la menor paga por trabajo igual o comparable, el **hostigamiento sexual en el empleo** y en las instituciones educativas, la feminización de la pobreza, el **sexismo**, y los estereotipos sexuales [...]. (Énfasis suplido.)

[...]

La Oficina de la Procuradora velará por el cumplimiento de la arriba expuesto, y asimismo, la Procuraduría aunará esfuerzos para prevenir las violaciones a los derechos de las mujeres y **velará porque en las agencias o instituciones públicas y privadas no exista discriminación por motivo de género y que las mujeres sean tratadas de forma justa y equitativa garantizándoles el pleno respeto de sus derechos humanos.** (Énfasis suplido.)

13. Entre los poderes y funciones específicos asignados estatutariamente a la Procuradora de las Mujeres para la consecución de la política pública expuesta anteriormente, el Artículo 10 de la Ley Núm. 20 de 2001 contiene los siguientes:

(a) **Atender, investigar, procesar y adjudicar querrelas relacionadas con acciones y omisiones que lesionen los derechos de las mujeres,** les nieguen los

beneficios y las oportunidades a que tienen derecho, y afecten los programas de beneficio para las mujeres; y conceder los remedios pertinentes conforme a derecho, **así como ordenar acciones correctivas** a cualquier persona natural o jurídica, o cualquier agencia que niegue, o entorpezca, viole o perjudique los derechos y beneficios de las mujeres.

(b) Fiscalizar el cumplimiento de la política pública establecida en esta Ley [...].

(c) **Realizar investigaciones, por su propia iniciativa o en relación con las querellas que investigue, obtener la información que sea pertinente,** celebrar vistas administrativas y llevar a cabo inspecciones oculares. [...]

[...]

(f) **Inspeccionar récords, inventarios, documentos e instalaciones de las agencias públicas y de las personas y entidades privadas** cuando ello sea pertinente y necesario para una investigación o querrela ante su consideración.

(g) Ordenar la comparecencia y declaración de testigos, **requerir la presentación o reproducción de cualesquiera papeles, libros, documentos y otra evidencia pertinente a una investigación** o querrela ante su consideración.

[...]

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

[Énfasis suplido]

14. Del mismo modo, el Artículo 9 de la Ley Núm. 20 de 2001, en la enumeración de funciones y deberes de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, destaca los siguientes en lo relevante a la querrela de epígrafe:

(b) Fiscalizar el cumplimiento de la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres [...].

[...]

(d) Mantener una revisión y evaluación continua de las actividades llevadas a cabo por las agencias públicas y entidades privadas para evitar violaciones a los derechos de las mujeres [...].

[...]

15. El Artículo 13 de la Ley Núm. 20 de 2001 reafirma la facultad de la Procuradora de las Mujeres para “[i]mponer y cobrar multas administrativas de hasta diez mil (10,000) dólares [...]”. Igualmente, el Artículo 4.3 del Reglamento Núm. 8454 de 2014, dispone que “[c]l incumplimiento con cualquier requerimiento de una investigación de la OPM conllevará la imposición de una multa administrativa de hasta diez mil dólares (\$10,000.00) por cada violación”. La facultad de imponer una multa administrativa por cada violación a las leyes que administra la OPM, así como a sus disposiciones reglamentarias, también se deriva de la Sección 7.1 de la Ley Núm. 38 de 2017.

16. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico promulga la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y la prohibición de discrimen por sexo en su Artículo II, Sección 1. En términos generales, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una forma de discrimen por razón de sexo que atenta contra la inviolabilidad de la dignidad del

ser humano. Albino v. Ángel Martínez, Inc., 171 DPR 457, 470 (2007); Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 651 (1994); Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., 126 DPR 117, 124 (1990). Y es que no podría ser de otro modo, porque hostigar sexualmente a una mujer implica darle un trato diferente y perjudicial, atribuirse un poder ilícito de humillar, perseguir, ofender y agraviar con conducta sexual a una mujer por el solo hecho de ser mujer. Ello es un atentado a la dignidad humana de la mujer víctima de dicha conducta aborrecible, ilegal y constitutiva de violación a sus derechos humanos más fundamentales.

17. La Ley Núm. 17 de 1988, supra., establece en su Artículo 10 (29 L.P.R.A. §155i) una serie de deberes que tiene todo patrono para mantener un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, de modo que todos(as) sus empleados(as) puedan trabajar con seguridad y dignidad. Todo patrono está obligado a tomar las medidas necesarias o convenientes para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, las cuales incluyen, pero no se limitan a:

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual en el empleo.

18. La Ley Núm. 90 de 2020, supra., fue aprobada para llenar un vacío en nuestro ordenamiento jurídico en torno a la prohibición, prevención y sanción del acoso laboral, cuando la conducta de acoso u hostigamiento no es de naturaleza sexual. En la exposición de motivos de dicho estatuto se resaltan las consecuencias nefastas del acoso laboral sobre sus víctimas:

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que también se puede manifestar entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias psicológicas en las víctimas, tales como: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, “breakdown” o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones de pareja. Se hace necesario considerar, además, los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

19. Igualmente, en la exposición de motivos se reafirma que “[e]l acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a

su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16". A raíz de lo anterior, el Artículo 2 (29 L.P.R.A. §3112) de la Ley Núm. 90 de 2020 adoptó como política pública:

Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.

Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo.

20. En términos del alcance de la ley, se establece en el Artículo 3 (29 L.P.R.A. §3113) que la misma "[a]plicará a empleados, **no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo,** que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral". (Énfasis suplido.) En esa misma línea de amplitud de aplicabilidad y extensión de la protección provista por la Ley, el Artículo 4(1), (29 L.P.R.A. §3114[1]) define "empleado" como: "[T]oda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello. **Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.**" (Énfasis suplido.) Con igual amplitud se define la figura del "patrono" sobre quien recae las responsabilidades y obligaciones dispuestas en la Ley. De conformidad con el Artículo 4(2), (29 L.P.R.A. §3114[2]), patrono es: "[T]oda persona natural o jurídica, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, **que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación. También, se incluye a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.**" (Énfasis suplido.)

21. La Ley Núm. 90 de 2020 no ofrece una definición del término "supervisor", pero bajo el principio de la interpretación estatutaria *in pari materia* podemos incorporar la definición provista en la Ley Núm. 17 de 1988, Artículo 2(4), (29 L.P.R.A. §155a[4]), según el cual un supervisor es "[t]oda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión".

22. La tercera y última definición que ofrece el Artículo 4 (29 L.P.R.A. §3114) de la Ley Núm. 90 de 2020, es propiamente la de aquella conducta constitutiva de acoso laboral, la cual, según el inciso (3), consiste en:

[A]quella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un

entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

23. En lo pertinente a la querrela de epígrafe, el Artículo 8 (29 L.P.R.A. §3118) de la Ley Núm. 90 de 2020, provee una lista no taxativa de conductas constitutivas de acoso laboral, entre las cuales destacamos las siguientes:

[...]

(2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

[...]

(7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.

(8) [...] [L]as exigencias abicrtamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada [...].

24. En términos de la responsabilidad civil que se le impone al patrono por los actos de acoso laboral cometidos por sus supervisores y empleados, el Artículo 5 (29 L.P.R.A. §3115), tercer párrafo, establece lo que se conoce como responsabilidad vicaria y las defensas del patrono para liberarse de la misma:

Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

25. El patrono también responderá de manera vicaria por los actos de acoso laboral perpetrados contra sus empleados(as) por terceros no empleados por el patrono, cuando se cumplan las condiciones establecidas en el último párrafo del Artículo 5 (29 L.P.R.A. §3115):

Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

26. Finalmente, es menester exponer los deberes y obligaciones afirmativas que la Ley Núm. 90 de 2020 impone a todo patrono para la prevención, intervención y manejo de situaciones de acoso laboral, con el propósito de lograr la meta ideal de erradicar dicha conducta. A esos fines, el Artículo 5 (29 L.P.R.A. §3115), en su primer párrafo, dispone:

Será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo. Por lo que, todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

27. Surgen tres obligaciones específicas del texto anteriormente citado: (1) Adoptar e implementar las políticas internas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en el centro de trabajo; (2) Investigar adecuadamente todas las alegaciones que se presenten sobre acoso laboral; y (3) Imponer

las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan. El Artículo 9 (29 L.P.R.A. §3119), también en su primer párrafo, establece una cuarta obligación aplicable a todos los patronos de “difusión y asesoramiento” al personal: “En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo.”

IV. Violaciones Imputadas y Multas Administrativas

28. El PIP se expone a una multa administrativa de **diez mil dólares (\$10,000.00)** por su incumplimiento, pasado y actual, con las obligaciones que impone la totalidad de la Ley Núm. 17 de 1988 de proveer a sus empleadas un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual, y de contar con un protocolo o procedimiento interno adecuado y efectivo para prevenir casos de hostigamiento sexual en el empleo y atender las querellas o quejas presentadas por empleadas de dicha entidad, según los hechos relacionados en el párrafo 10, incisos (a), (b), (c), (d) y (e) de la presente querrella.

29. El PIP se expone a una multa administrativa de **diez mil dólares (\$10,000.00)** por su incumplimiento craso, prolongado e ininterrumpido con su obligación legal de implementar la política pública en favor de las mujeres promulgada en la Ley Núm. 20 de 2001, según todos los hechos relacionados en la presente querrella, los cuales constituyen acciones y omisiones que lesionan los derechos estatutarios y constitucionales de las mujeres integrantes del PIP.

30. El PIP se expone a una multa administrativa de **diez mil dólares (\$10,000.00)** por su incumplimiento craso e ininterrumpido con las obligaciones impuestas por la Ley Núm. 90 de 2020, de entre las que se encuentran: contar con un protocolo o políticas internas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral, así como investigar adecuadamente todas las alegaciones al respecto, según los hechos relacionados en el párrafo 10(i) de la presente querrella; y de exponer el contenido y alcance de dicho estatuto en un lugar visible para todos(as) los(as) empleados(as) y orientarlos(as) sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo, según los hechos relacionados en el párrafo 10, incisos (j) y (k), de la presente querrella.

31. De conformidad con las violaciones e incumplimientos imputados en los párrafos anteriores, el PIP se expone a la imposición de **un total de multas administrativas ascendente a treinta mil dólares (\$30,000.00)**.

V. Órdenes Correctivas

32. Como resultado de la adjudicación que en su día se haga con respecto a la querrella de epígrafe, la OPM emitirá una orden correctiva al PIP para que subsane las serias deficiencias en el contenido de su “Política y Protocolo Para Prevenir y Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, según los hechos relacionados en el párrafo 10(c) de la presente querrella.

33. Como resultado de la adjudicación que en su día se haga con respecto a la querrella de epígrafe, la OPM emitirá una orden correctiva al PIP para que subsane las serias deficiencias en el contenido de su “Política y Protocolo Para Prevenir y Manejar Casos de Acoso Laboral”, según los hechos relacionados en el párrafo 10(k) de la presente querrella.

VI. Apercibimientos Legales

Se apercibe al PIP que tendrá **un término de treinta (30) días a partir de la notificación de la presente Querella para presentar su contestación escrita**, y que si transcurriese dicho término sin que se reciba su Contestación a la Querella, se le podrá anotar rebeldía y continuar los procedimientos en su ausencia. Como parte de su Contestación a la Querella, el PIP podrá incluir todo documento que sirva de apoyo a su alegación responsiva, sin perjuicio de producir documentos adicionales más adelante durante el procedimiento.

Tanto la presentación de la Contestación a la Querella, como todo documento posterior relacionado al caso de epígrafe, deberá hacerse a través de la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas (PAALIQ), presentando y notificando los documentos correspondientes ya sea de manera personal en las oficinas de la OPM, por correo ordinario o mediante correo electrónico. Cuando se utilice este último medio, la evidencia de la presentación será la confirmación con fecha y hora de la transmisión o envío del documento. Todo documento también debe ser notificado a los(as) representantes legales de todas las partes.

El procedimiento para la tramitación y adjudicación de la querella de epígrafe se regirá en todo lo aplicable por el Reglamento Núm. 8454 de 10 de marzo de 2014, “Reglamento sobre Procedimientos Investigativos y Adjudicativos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, así como la Ley Núm. 36 de 30 de junio de 2017, según enmendada, “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”.

Toda corporación o persona jurídica deberá comparecer por conducto de un(a) abogado(a) o de un(a) oficial autorizado(a) expresamente para representarla en el procedimiento adjudicativo. En el segundo caso, la autorización del oficial debe ser acreditada mediante la presentación de una resolución corporativa a esos fines. De otra parte, toda persona natural podrá comparecer a los procedimientos por derecho propio o representado(a) por abogado(a).

Será obligación de las partes notificar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres cualquier cambio de dirección, teléfono, o correo electrónico dentro del plazo de tres (3) días laborables de ocurrir dichos cambios. El incumplimiento con esta obligación conllevará el estar sujeto a la imposición de sanciones. Todo(a) abogado(a) que asuma representación legal deberá notificarlo por escrito al Oficial Examinador(a), a la OPM y a todas las partes en la Querella. Todo(a) abogado(a) que desee renunciar a la representación legal de alguna de las partes deberá solicitarlo por escrito al Oficial Examinador(a). Ningún abogado(a) podrá renunciar a dicha representación legal sin antes obtener la autorización por parte del Oficial Examinador(a).

El Artículo 11.12 del Reglamento Núm. 8454 de 2014 dispone: “Cuando una Parte dejare de cumplir con un procedimiento establecido en este Reglamento, o una orden del (la) funcionario(a) que presida la Vista

Administrativa, se le podrá imponer una sanción económica a favor de la OPM o de cualquier parte, que no excederá de doscientos dólares (\$200) por cada imposición separada a la parte o a su abogado, si este último es responsable del incumplimiento. Si la parte sancionada incumple con el pago de la sanción se podrá ordenar la desestimación de su querrela si es la parte querellante o eliminar sus alegaciones si es la parte querrelada.” Igualmente, la Sección 3.21 de la Ley Núm. 38 de 2017 dispone:

- La agencia podrá imponer sanciones, en su función cuasijudicial, en los siguientes casos:
- (a) Si el promovente de una acción, o el promovido por ella, dejare de cumplir con las reglas y reglamentos o con cualquier orden del jefe de la agencia, del juez administrativo o del oficial examinador, la agencia a iniciativa propia o a instancia de parte podrá ordenarle que muestre causa por la cual no deba imponérsele una sanción. La orden informará de las reglas, reglamentos u órdenes con las cuales no se haya cumplido, y se concederá un término de veinte (20) días, contados a partir de la fecha de notificación de la orden, para la mostración de causa. De no cumplirse con esa orden, o de determinarse que no hubo causa que justificare el incumplimiento, entonces se podrá imponer una sanción económica a favor de la agencia o de cualquier parte, que no excederá de doscientos (200) dólares por cada imposición separada, a la parte o a su abogado, si este último es el responsable del incumplimiento.
 - (b) Ordenar la desestimación de la acción en el caso del promovente, o eliminar las alegaciones en el caso del promovido, si después de haber impuesto sanciones económicas y de haberlas notificado a la parte correspondiente, dicha parte continúa en su incumplimiento de las órdenes de la agencia.
 - (c) Imponer costas y honorarios de abogados, en los mismos casos que dispone la Regla 44 de Procedimiento Civil, según enmendada.

En San Juan, Puerto Rico a 5 de agosto de 2022.

NOTIFÍQUESE.



Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo
Procuradora de las Mujeres
Oficina de la Procuradora de las Mujeres
P.O. Box 11382
San Juan, P.R. 00910-1382
(787) 721-7676 ext. 2803
lboria@mujer.pr.gov

NOTIFICACIÓN


La secretaria que suscribe certifica que en el día de hoy se notificó por correo certificado con acuse de recibo, así como mediante correo electrónico, copia fiel y exacta de esta QUERRELLA a las siguientes direcciones, habiendo en esta misma fecha archivado en autos copia de la presente notificación.

Partido Independentista Puertorriqueño

Att. Lcdo. Juan Dalmau Ramírez
Secretario General
963 Ave. Franklin Delano Roosevelt
San Juan, Puerto Rico, 00920-2901.
juandalmauramirez@gmail.com
prensapip@gmail.com

**Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales,
Investigaciones y Querellas – OPM**
PO BOX 11382
San Juan, P.R. 00910-1382

En San Juan, Puerto Rico, a 5 agosto de 2022.



Nereida Gracia Hernández
Administradora de Sistemas de Oficinas
Oficina de la Procuradora de las Mujeres