

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL III

SONIA SÁNCHEZ
MENÉNDEZ

Apelante

v.

ESTADO LIBRE ASOCIADO
DE PUERTO RICO Y OTROS

Apelados

KLAN201401175

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil núm.
K DP2010-0098

Sobre:
Daños y perjuicios;
Hostigamiento Sexual
en el empleo

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa.

Steidel Figueroa, Juez Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de octubre de 2015.

Sonia Sánchez Menéndez nos solicita que revoquemos parcialmente una sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [por sus siglas, “TPI”], en la que dicho foro desestimó con perjuicio la reclamación en contra del Estado Libre Asociado de Puerto Rico [por sus siglas, “ELA”]. El foro primario determinó que el ELA no era responsable por los actos intencionales constitutivos de hostigamiento sexual cometidos por el supervisor de la apelante, toda vez que la Policía de Puerto Rico fue diligente y tomó las medidas adecuadas en la atención del asunto. Analizado el recurso, **MODIFICAMOS** la sentencia apelada y así modificada se **CONFIRMA**.

-I-

Sánchez Menéndez presentó una demanda por daños y perjuicios en contra del ELA, la Policía de Puerto Rico, el Superintendente de dicho cuerpo, José Figueroa Sancha, el sargento Pedro Figueroa González, el inspector Gustavo Collazo Martínez y el teniente Raymond Vázquez —en contra de los últimos tres tanto en su carácter oficial como personal—, junto a sus respectivas esposas, denominadas con nombres ficticios, y las correspondientes sociedades de bienes gananciales. La apelante alegó haber sido víctima de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil por parte de su supervisor inmediato, Figueroa González, mientras trabajaba en la División de Inspección de Armerías en el Cuartel General de la Policía en San Juan. Por tal razón, Sánchez Menéndez solicitó una indemnización debido a los sufrimientos y angustias mentales que alegó sufrir a consecuencia de las acciones y omisiones de los codemandados. Aduce que la Policía de Puerto Rico, instrumentalidad del ELA, no atendió su reclamo y que al ordenarse su traslado a otra unidad de trabajo tomó represalias en su contra.

Luego de la celebración del juicio en su fondo, el TPI emitió la sentencia aquí cuestionada. En ella declaró la improcedencia de la reclamación por represalias, toda vez que la apelante no presentó prueba de que participó en una actividad protegida y que posteriormente se ordenara su traslado. Por el contrario, el foro apelado destacó que el traslado se produjo por necesidades del servicio, lo que ocurrió previo a que la apelante informara que era víctima de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil.

Con relación a la acción tomada por la Policía, una vez fue presentada la querrela por hostigamiento sexual, el foro primario concluyó que el ELA actuó afirmativamente ante las alegaciones de

Sánchez Menéndez, conforme las circunstancias lo requerían. En consecuencia, determinó que el ELA, el teniente Vázquez y el inspector Collazo no eran responsables por los daños alegados en la demanda y desestimó con perjuicio la reclamación en su contra¹. Sin embargo, en cuanto al sargento Figueroa González el TPI determinó que este respondía a Sánchez Menéndez en su carácter personal por haberla hostigado sexualmente.

Inconforme con tal proceder, Sánchez Menéndez compareció ante este foro y formuló los siguientes señalamientos de error:

1. ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO Y LA POLICÍA DE PUERTO RICO NO SON RESPONSABLES DE MANERA VICARIA Y SOLIDARIA POR LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMETIDOS POR UN SUPERVISOR.

2. ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO Y LA POLICÍA DE PUERTO RICO NO SON RESPONSABLES POR ENTENDER QUE LAS ACCIONES DEL CODEMANDADO[.] PEDRO FIGUEROA GONZÁLEZ[.] NO ESTÁN COMPRENDIDAS DENTRO DEL MARCO DE SUS FUNCIONES.

3. ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO Y LA POLICÍA DE PUERTO RICO NO SON RESPONSABLES SOLIDARIAMENTE POR LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMETIDOS POR UN SUPERVISOR A PESAR DE QUE LA POLICÍA NO ATENDIÓ DE MANERA ADECUADA Y EFECTIVA LA QUERRELLA PRESENTADA POR LA RECURRENTE.

4. ERRÓ EL TRIBUNAL AL NO IMPONER EL PAGO DE HONORARIOS DE ABOGADO SEGÚN ORDENADO POR LA LEY NÚM. 17 DE 22 DE ABRIL DE 1988, SEGÚN ENMENDADA.

Según requerido, el ELA compareció a través de la Oficina de la Procuradora General con su alegato en oposición. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, resolvemos.

-II-

-A-

A tenor con el mandato constitucional de proteger la dignidad del ser humano, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como la *Ley sobre*

¹ El TPI desestimó la demanda en contra del teniente Vázquez y el investigador Collazo en su carácter oficial. Durante el juicio, la apelante desistió con perjuicio de las reclamaciones en contra de estos en su carácter personal.

Hostigamiento Sexual en el Empleo, 29 LPRÁ sec. 155, *et seq.* Dicha ley se promulgó con el propósito de elevar el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que otras modalidades de discrimen identificadas y proscritas en nuestro ordenamiento. Exposición de Motivos de la Ley núm. 17 de 1998, *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 470 (2007).

El estatuto prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, pues se considera como una modalidad del discrimen por razón de sexo, y señala que dicha conducta “constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable”. 29 LPRÁ sec. 155; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 651 (1994). Este tipo de hostigamiento se puede expresar mediante:

(1) manifestaciones simples como **piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas**; (2) expresiones de agresión sexual más directas y más violentas, como **frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados**, y (3) casos extremos de violencia física y psíquica, lo que incluye la violación sexual.

Sánchez et al. v. A.E.E., 142 DPR 880, 884 (1997) (Sentencia)², (énfasis nuestro).

El artículo 3 de la Ley núm. 117 de 1988 define el hostigamiento sexual en el empleo de la siguiente forma:

el hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

² El caso citado es una sentencia publicada, y como tal no tiene valor precedente, aun así la incluimos por su alto valor persuasivo y por sugerir ejemplos de actos constitutivos de hostigamiento sexual.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo de 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 propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Artículo 3 de la Ley núm. 117 de 1988, 29 LPRA sec. 155b; (énfasis nuestro).

Del artículo antes citado, surge que el hostigamiento sexual en el empleo tiene dos modalidades, los incisos (a) y (b) se refieren a la modalidad *quid pro quo* (algo a cambio de algo), mientras que el inciso (c) recoge la modalidad por ambiente hostil. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra, en la pág. 471; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, supra, en la pág. 653. La primera modalidad “se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo”. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra, en la pág. 471.

En lo que nos concierne, la modalidad de ambiente hostil “se produce cuando la conducta sexual hacia una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo”. *Íd.*, en la pág. 472. No obstante, “[p]ara establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente hostil, la parte promovente de la acción debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva”. *In re Robles Sanabria*, 151 DPR 483, 500 (2000).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que “[l]a 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”. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra, en la pág. 472. Para concluir que existe hostigamiento

sexual en el empleo se debe realizar un examen de las circunstancias, “tomando en consideración factores como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en el que ocurre, su duración, y la conducta y circunstancias personales de la alegada víctima”. *Íd.* Así pues, el tribunal deberá considerar la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. 29 LPRC sec. 155c. Una vez se determina que la conducta alegada constituye hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, es menester evaluar la responsabilidad del patrono, si alguna.

El artículo 2 de la Ley núm. 17 de 1988 define al “patrono” como:

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

29 LPRC sec. 155a, (énfasis nuestro). Conforme a los postulados de la Ley núm. 17 de 1988,

la responsabilidad patronal dependerá de la relación laboral existente entre el hostigador y la víctima. Ello porque el estatuto distingue entre los actos de hostigamiento cometidos por el patrono, sus supervisores o agentes y aquellos actos realizados por los empleados.

Rosa Maisonet v. ASEM, resuelto el 27 de febrero de 2015, 2015 TSPR 19, 192 DPR __ (2015).

Cuando el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo se da entre empleados, el patrono será responsable

si [este] o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

29 LPRC sec. 155e. En estos casos, la responsabilidad del patrono dependerá de las medidas tomadas para mantener el lugar de

trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra, en las págs. 478-479.

Sobre este particular, el artículo 10 de la Ley núm. 17 de 1988, supra, establece que:

[t]odo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizar que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con este propósito incluyendo, pero sin limitarse, a las siguientes:

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confieren y otorgan bajo las secs. 155 a 155m de este título, al amparo de las secs. 1321 a 1341 de este título, las secs. 146 a 151 de este título y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

29 LPRA sec. 155i.

Así pues, el empleado hostigado por otro empleado debe probar que su patrono o supervisor conocía o debía conocer sobre la existencia de la conducta constitutiva de hostigamiento y que no tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra, en la pág. 478. Cuando el patrono conoce los actos de hostigamiento sexual se activa su responsabilidad de tomar una acción sin demora para que finalicen los actos y evitar de manera efectiva. *Íd.*, en la pág. 479. Por acción inmediata y apropiada se entiende aquella “que razonablemente terminara sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitara la repetición de éstos de manera efectiva”. *Íd.*, en la pág. 475. Por todo lo cual, le corresponde “al patrono demostrar

que tomó acción no sólo inmediata, sino apropiada para liberarse de responsabilidad". *Íd.*, en la pág. 479.

Respecto a la responsabilidad por actos de hostigamiento realizados por el patrono, supervisores o agentes, el artículo 5 de la Ley núm. 17 de 1988 dispone que:

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

Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono.

No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

29 LPRA sec. 155d, (énfasis nuestro).

En *Ortiz González v. Burger King et al.*, 189 DPR 1 (2013)³, el Tribunal Supremo de Puerto Rico atendió, mediante sentencia publicada, la controversia respecto a si al amparo de la Ley núm. 17 de 1988 un patrono que realizó actos afirmativos para evitar el hostigamiento sexual en el empleo era responsable por los actos cometidos por un supervisor en contra de una empleada. Al resolver, dicho foro concluyó que el patrono debía responder solidariamente por los daños probados. *Íd.*, en la pág. 7.

³ En *Ortiz González v. Burger King et al.*, 189 D.P.R., en la pág. 15; Opinión de Conformidad emitida por la Jueza Asociada señora Rodríguez Rodríguez, nota al calce número 1, se expresó lo siguiente:

es evidente que la responsabilidad impuesta [al patrono por actos constitutivos de hostigamiento sexual por parte de sus supervisores] es una vicaria y no absoluta. El demandante [la persona hostigada] no está exent[a] de probar la culpa del hostigador, por lo que no estamos ante un caso de responsabilidad absoluta. Ello es totalmente independiente del nivel de responsabilidad asignado al patrono, ya sea directa o propiamente vicaria.

-B-

En virtud de la doctrina de inmunidad soberana “ninguna persona puede presentar una reclamación judicial en contra del Estado, salvo que este haya consentido a ser demandado”. *Rivera Serrano v. Mun. Autónomo de Guaynabo*, 191 DPR 679, 685 (2014). Mediante la Ley núm. 104 de 29 de junio de 1955, *Ley de Reclamaciones y Demandas contra el Estado*, 32 LPRA sec. 3077, *et seq.*,

[se] autoriza la presentación contra el Estado de acciones en daños y perjuicios a la persona o a la propiedad causados por acción u omisión de cualquier funcionario, agente o empleado del Estado, o cualquier otra persona actuando con capacidad oficial y dentro del marco de su función, cargo o empleo interviniendo culpa o negligencia.

García v. E.L.A., 163 DPR 800, 811 (2005). Al permitir la presentación de demandas en las instancias esbozadas en la ley, el Estado renunció parcialmente a su inmunidad, por lo que el estatuto ha de interpretarse restrictivamente a su favor. *Doble Seis Sport v. Depto. Hacienda*, 190 DPR 763, 789 (2014).

En ese sentido, el Tribunal Supremo ha expresado que la Ley núm. 104 de 1955,

beneficia tanto al ciudadano perjudicado como al funcionario ya que su intención es que el Estado responda por los actos y las omisiones de los funcionarios y agentes especiales en las mismas circunstancias y condiciones en que sería responsable un ciudadano particular, siempre y cuando se cumpla con las condiciones impuestas por este estatuto.

Íd.

Para que un demandante pueda prevalecer en una acción en contra del Estado por daños y perjuicios debido a las actuaciones u omisiones culposas o negligentes de un funcionario, debe probar:

(1) que la persona que le causó daño era agente, funcionario o empleado del Estado y que estaba actuando en su capacidad oficial al momento de causar el daño; (2) que el agente, funcionario o empleado actuó dentro del marco de su función; (3) que la actuación del empleado del Estado fue negligente y no intencional, y (4) que existe una relación causal entre la conducta culposa y el daño producido.

García v. E.L.A., supra, en las págs. 811-812.

Una vez cumplidos estos requisitos, el Estado responde en cualquiera de estos supuestos:

(1) cuando el empleado, agente o funcionario causa un daño *por su exclusiva culpa o negligencia* mientras desempeña sus funciones y actúa en su capacidad oficial; (2) cuando el empleado, agente o funcionario causa un daño mientras desempeña sus funciones y actúa en su capacidad oficial por una actuación preponderantemente negligente, aun cuando dicha conducta tenga algunos elementos intencionales; (3) cuando, a pesar de que el daño fue directamente producido por un acto enteramente *intencional* de los cuales no responde el Estado, hubo otros *actos negligentes separados* de cocausantes del daño por los cuales sí debe responder el Estado, y (4) *cuando el Estado a través de sus agentes es negligente* por omisión al incumplir con un deber impuesto por las leyes y la Constitución.

Leyva et al. v. Aristud et al., 132 DPR 489, 510-511 (1993), (citas omitidas).

Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que al Estado le aplica la doctrina de inmunidad soberana cuando se presenta en su contra una reclamación por daños a consecuencia de las actuaciones de sus empleados o funcionarios, si tal actuación constituye conducta criminal intencional. *Orta v. Padilla Ayala*, 131 DPR 227, 257 (1992). En particular, dicho Foro ha establecido, citando con aprobación el caso *Meléndez v. E.L.A.*, 81 DPR 824 (1960), que:

[a] nuestro juicio *no* fue la intención de la Legislatura [...] mantener la inmunidad del Estado contra reclamaciones de los daños ocasionados por los actos descuidados y negligentes de sus funcionarios, agentes o empleados. Más bien lo que quiso hacer fue **conservar la inmunidad del Estado contra litigios originados por aquellos actos torticeros cometidos deliberada o intencionalmente por sus funcionarios, agentes o empleados.**

García v. E.L.A., supra, en la pág. 815, (énfasis nuestro).

Cabe señalar, que al evaluar las disposiciones de la Ley de Pleitos contra el Estado es menester acudir a las normas generales sobre culpa y negligencia, según han sido establecidas en materia de responsabilidad civil extracontractual, bajo los artículos 1802 y 1803 del Código Civil. *Íd.*, en la pág. 812.

El artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRC sec. 5141, establece que: “[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado”. Una causa de acción basada en responsabilidad extracontractual se establece a través de varios elementos: (1) la existencia de un daño; (2) de una acción u omisión culposa o negligente, y (3) una relación causal entre el daño y la conducta culposa o negligente. *Hernández Vélez v. Televisión*, 168 DPR 803, 812 (2006). En cuanto a las omisiones, es necesario examinar si el alegado causante del daño tenía un deber jurídico de actuar y si de haber realizado el acto omitido se hubiese evitado el daño. *Íd.*

Por otro lado, el artículo 1803 del Código Civil, 31 LPRC 5142, dispone que la obligación que preceptúa el artículo 1802, *supra*, es exigible de manera excepcional por los actos u omisiones de personas por las que se debe responder. Este concepto presume la responsabilidad vicaria del encargado por los actos u omisiones, en los que medie culpa o negligencia, de las personas por quienes se debe responder, siempre que con la culpa o negligencia de estos últimos concurra la del principal. *Hernández Vélez v. Televisión*, *supra*, en la pág. 814. No obstante, el principal podrá imponer como defensa el haber empleado toda la diligencia para evitar el daño, según lo exige la figura del buen padre de familia. *Íd.* En el caso particular del ELA, el Tribunal Supremo ha establecido que:

el Artículo 1803 [...] responsabiliza al Estado, entre otros, por los perjuicios causados por sus empleados en ocasión de sus funciones, siendo responsable, además, en ese concepto, en las mismas circunstancias y condiciones en que sería responsable un ciudadano particular.

García v. E.L.A., *supra*, en la pág. 811.

-III-

En los primeros tres señalamientos de error Sánchez Menéndez plantea, en esencia, que el TPI erró al concluir que el ELA no respondía vicaria y solidariamente por los actos de

hostigamiento sexual cometidos por un supervisor, el sargento Figueroa González, por no estar dichas actuaciones comprendidas dentro del marco de las funciones de este y porque presuntamente la situación alegada se atendió de forma apropiada e inmediata.

El ELA, por su parte, alega que no responde por la conducta del sargento Figueroa González, constitutiva de hostigamiento sexual, por la aplicación de la inmunidad soberana de la Ley de Pleitos contra el Estado porque dichos actos se consideran intencionales. El Estado expresó que las actuaciones de Figueroa González no formaban parte de sus funciones como empleado de la Policía de Puerto Rico ni eran previsibles para el ELA. De igual forma, sostuvo que no responde automáticamente como patrono, ya que actuó diligentemente y con premura en la atención de los hechos alegados por Sánchez Menéndez. Nuestra evaluación de la controversia trabada nos mueve a modificar la sentencia apelada. Veamos por qué.

Con relación a las actuaciones del sargento Figueroa González y la responsabilidad del Estado, el foro de primera instancia dispuso que:

la prueba creída por este Tribunal nos lleva a concluir que el codemandado Pedro Figueroa González hostigó sexualmente a la demandante Sonia Sánchez Menéndez, por lo que responde en su carácter personal, ya que **no es posible concluir que el Estado Libre Asociado de Puerto Rico pueda tener responsabilidad por la conducta delictiva, indecorosa e indeseable de éste. Tampoco es posible concluir que la referida conducta tenía relación alguna con los deberes de su empleo. No se probó aquí nexos suficiente entre la actuación negligente del policía y los intereses del Estado. Definitivamente las actuaciones del codemandado Figueroa González no están dentro del marco de sus funciones. Por último, los hechos no admiten duda de que sus actuaciones fueron intencionales y no negligentes.**

[...]

Se declara ha lugar la alegación de hostigamiento sexual de la demandante contra Pedro Figueroa González en su carácter personal. (Énfasis nuestro).

Coincidimos con la apreciación realizada por el foro de primera instancia en cuanto a que en este caso se configuró un patrón de hostigamiento sexual que alteró las condiciones de empleo de Sánchez Menéndez y creó un ambiente de trabajo abusivo para esta. De la sentencia del TPI surge que el sargento Figueroa González le hizo acercamientos personales a la apelante, le cuestionó sobre su estado civil, le manifestó su interés en tener una relación con ella y la invitaba a almorzar con frecuencia. En más de una ocasión, mientras la apelante estaba a solas con el sargento, este la agarró por el brazo e intentó besarla, además, le hizo comentarios sobre sus genitales y lo que ella le hacía sentir⁴.

Al amparo de la Ley núm. 17 de 1988 una vez se determina que la conducta alegada constituye hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, es menester evaluar la responsabilidad del patrono, si alguna. Así, la controversia en cuanto a la responsabilidad del ELA por la conducta constitutiva de hostigamiento sexual por parte del sargento Figueroa González hacia la apelante debe ser evaluada al amparo de los estatutos implicados: la Ley núm. 17 de 1988, supra; y la Ley de Pleitos contra el Estado.

Hay que resaltar que la Ley núm. 17 de 1988 tuvo el propósito de elevar el hostigamiento sexual en el empleo, tanto público como privado, al mismo nivel jurídico que otras modalidades de discrimen identificadas y proscritas en nuestro ordenamiento. El hostigamiento sexual en el empleo se considera como una modalidad del discrimen por razón de sexo, que también atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable, principio que, sin duda, impone límites al Estado.

⁴ Tales actos surgen de las determinaciones de hechos número 7, 8, 9, 10, 11, 12, 17 y 18 de la sentencia del TPI cuya apelación se solicita.

Asimismo, conforme al artículo 2 de la Ley núm. 17 de 1988, 29 LPRA sec. 155a, “patrono” es toda persona natural o jurídica de cualquier índole, incluido el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Conforme al artículo 12 del mismo estatuto toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo incurrirá en responsabilidad civil. Debido a que la propia Ley 17 aplica directamente al Estado, y por tratarse de una ley especial, una reclamación por hostigamiento sexual en el empleo en contra del ELA no es una acción por daños y perjuicios clásica al amparo de la norma general del artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico que prohíbe causar daños por acción u omisión negligente o culposa. Al prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, la propia ley estableció que el ELA está comprendido en la definición de patrono. Esta inclusión por parte de la Asamblea Legislativa constituyó una renuncia expresa a la inmunidad soberana del Estado cuando se presenta una reclamación en contra de este por daños a consecuencia de las actuaciones de sus empleados, agentes o supervisores constitutivas de hostigamiento sexual, aun cuando tal actuación constituya conducta intencional.

Dicho de otra forma, la Ley núm. 17 de 1988 es un estatuto especial en el cual el Estado renunció a su inmunidad a ser demandado por actos constitutivos de hostigamiento sexual, aun cuando estos puedan considerarse conducta intencional. El estatuto establece una causa de acción, específica e independiente a la norma general contenida en los artículos 1802 y 1803 del Código Civil, que le impone responsabilidad civil. Por lo tanto, en los casos cubiertos por la Ley núm. 17 de 1988 la responsabilidad extracontractual del Estado como patrono no se deriva de la acción general que provee el artículo 1803 del Código Civil, en cuanto a la llamada responsabilidad vicaria. Surge de la propia Ley núm. 17 de 1988 y de su jurisprudencia interpretativa.

Sabemos que la responsabilidad del Estado como patrono dependerá de la relación de empleo existente entre el hostigador y la víctima porque la propia Ley 17 de 1988 distingue entre los actos de hostigamiento cometidos por el patrono, sus supervisores o agentes y aquellos actos realizados por los empleados. Cuando se trata de hostigamiento sexual entre empleados, según el artículo 6 de la Ley núm. 17 de 1988, 29 LPRA sec. 155e, el patrono solo responde si sabía o debió haber estado enterado de la conducta, a menos que haya tomado acciones correctivas apropiadas e inmediatas. Por tanto, el empleado hostigado por otro empleado debe probar que su patrono o supervisor sabía o debía saber sobre la conducta constitutiva de hostigamiento y que este no tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, supra, en la pág. 478.

En este caso como Figueroa González fue supervisor directo de la apelante en la División de Inspección de Armerías de la Policía de Puerto Rico durante el período en que se incurrió en la conducta constitutiva de hostigamiento sexual, la evaluación de la responsabilidad del ELA debe ser al amparo del artículo 5 de la Ley núm. 117 de 1988. Por tanto, el ELA como patrono es responsable “por sus actuaciones y **las actuaciones de sus agentes o supervisores**, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta”. 29 LPRA sec. 155d, (énfasis nuestro). Recordemos que en *Ortiz González v. Burger King et al.*, 189 DPR 1 (2013) (Sentencia), el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que al amparo de la Ley núm. 17 de 1988 un patrono que realizó actos afirmativos para evitar el hostigamiento sexual en el empleo era responsable solidariamente por los actos cometidos por un supervisor en contra de una empleada. Concluimos, pues, que

aunque la Policía de Puerto Rico haya tomado acción inmediata y apropiada para corregir la situación de hostigamiento sexual, el ELA responde vicariamente por los daños y perjuicios reclamados por la apelante. Por lo tanto, los primeros tres errores se cometieron.

En el cuarto error señalado, Sánchez Menéndez alegó que el TPI incidió al no imponerle a la parte perdedora el pago de los honorarios de abogado, conforme el artículo 12 de la Ley núm. 17 de 1988. El ELA no discutió dicho error. Planteó que tal señalamiento estaba dirigido contra Figueroa González, por lo que se abstuvo de discutirlo. La apelante tiene razón.

En la parte dispositiva de la sentencia apelada, el foro de primera instancia dispuso que:

[s]e declara ha lugar la alegación de hostigamiento sexual de la demandante contra Pedro Figueroa González en su carácter personal. Se impone a dicho codemandado el pago a la parte demandante de la suma de VEINTE MIL DÓLARES (\$20,000). Deberá satisfacer, además, a la demandante las costas del proceso e intereses legales a base del 4.25 por ciento anual a computarse desde la fecha de emisión de esta sentencia y hasta que sea satisfecha.

Cuando la letra de la ley es clara y libre de ambigüedad debemos atenernos al mandato legislativo. 31 LPRA sec. 14. El artículo 12 de la Ley núm. 17 de 1988 establece que:

[l]a parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las disposiciones de la [Ley Núm. 117, *supra*,] deberá satisfacer el pago de honorarios de abogado y las costas del procedimiento que fije el tribunal correspondiente.

29 LPRA sec. 155k; (énfasis nuestro).

A tenor con la citada disposición legal, el TPI, además de haber impuesto el pago de las costas, debió imponer el pago de los honorarios de abogado a favor de la apelante, por lo que se cometió el cuarto error señalado. Consecuentemente, modificamos la sentencia emitida por el foro de primera instancia para que se incluya el deber de pagar honorarios de abogado, conforme la Ley núm. 17 de 1988.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, se **MODIFICA** la sentencia apelada para declarar que conforme a la Ley núm. 17 de 1988 el ELA es solidariamente responsable con el sargento Figueroa González por los actos constitutivos de hostigamiento sexual y que también es responsable del pago de los honorarios de abogado impuestos. Así modificada se **CONFIRMA**.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones