

October 17, 2022

Labor and Employment Update

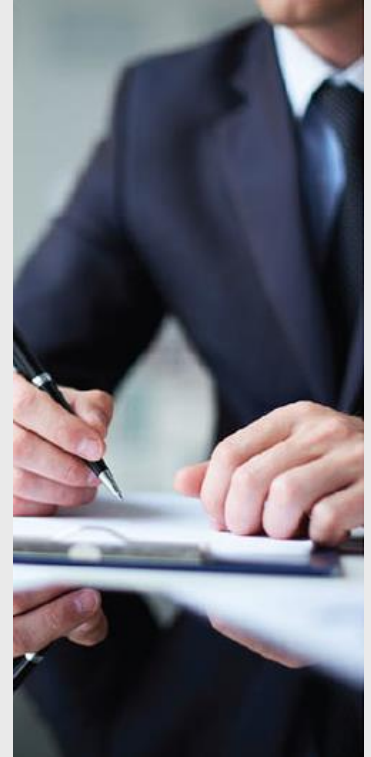
New sexual harassment protocol requirement

On September 28, 2022, the Puerto Rico Governor signed into law [Act No. 82](#), which amends Act No. 17 of April 12, 1988, as amended, also known as the “Act to Prohibit Sexual Harassment in the Employment”.

First, Act No. 82 extends Act No. 17’s workplace protections to employees working as interns, regardless of whether they receive compensation.

Act No. 82 also implements a new requirement for employers to adopt a protocol to prevent and address sexual harassment and including a form to report complaints of sexual harassment. Employers may use the form to be developed by the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, or create their own, following minimum standards guidelines to be issued by the Government. The employer’s protocol must contain, at a minimum:

- a. A declaration that sexual harassment in the workplace is illegal;
- b. A legal basis for the prohibition;
- c. A declaration of purpose (prevent, dissuade, avoid and not tolerate sexual harassment in the workplace);
- d. Definitions;
- e. Appoint personnel in charge of sexual harassment matters and the responsibilities thereof;
- f. Who can file a complaint and the corresponding procedure including the option to file a verbal, written or anonymous complaint or grievance; in addition the employer should reserve the prerogative to investigate rumors even absent a complaint, if the rumors are based on "real suspicion";
- g. Measures to maintain confidentiality;
- h. Provision about retaliation, including an express statement on the illegality of retaliation against individuals who complain or who testify or assist in any investigation;
- i. Provide examples of prohibited conduct;
- j. Process for the designation of the employer department that will address the complaint;
- k. Provisional protection measures for complainants or victims;
- l. Other legal remedies and forums for victims, both judicial and administrative, and instructions on how to contact said agencies;
- m. Information on federal and state legal provisions relating to sexual harassment, the resources available to victims and a statement that there may be other applicable local laws;
- n. Include a complaint form for employees to report incidents which should provide, among other things, a space to indicate if there have been previous complaints of sexual harassment.



For more information on this Legal Update, please contact:

Sylmarie Arizmendi

arizmendis@reichardescalera.com

787.777.8824

Carlos R. Rivera

riverac@reichardescalera.com

787.777.8827

Christopher A. Dávila

cdavila@reichardescalera.com

787.777.8888

Joshua Rodríguez Rivera

jrodriguez@reichardescalera.com

787.777.8888

The Government has yet to issue its protocol or complaint form models. Act No. 82 also creates the hostigamientosexual.pr.gov website for relevant resources, but the website is not yet available.

This communication is for information purposes only and does not constitute legal advice. This communication may be based on authorities that are subject to change and is not a substitute for professional advice or services. You should consult a qualified professional advisor before taking any action based on the information herein. This communication does not create an attorney-client relationship between Reichard & Escalera and the recipient.

[Unsubscribe](#).

**SENADO**

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**EL CAPITOLIO
SAN JUAN, PUERTO RICO 00901**

Yo, **Yamil Rivera Vélez**, Secretario del Senado de Puerto Rico,

CERTIFICO:

Que el **P. del S. 217**, titulado:

“LEY

Para enmendar el Artículo 2; añadir los nuevos Artículo 15, 16, 17 y 18; y renumerar el actual Artículo 15 por 19 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, a los fines de añadir a las personas que realizan internados sin remuneración entre las que la ley cubre; obligar a los patronos a preparar y difundir un protocolo para situaciones de hostigamiento sexual; crear un portal exclusivo para querellas de hostigamiento sexual; y para otros asuntos relacionados.”

ha sido aprobado por el Senado de Puerto Rico y la Cámara de Representantes en la forma que expresa el ejemplar que se acompaña.

PARA QUE ASI CONSTE, y para notificar al Gobernador de Puerto Rico, expido la presente en mi oficina en el Capitolio, San Juan, Puerto Rico, el día seis (6) del mes de septiembre del año dos mil veintidós y estampo en ella el sello del Senado de Puerto Rico.



Yamil Rivera Vélez
Secretario del Senado

(P. del S. 217)

LEY

Para enmendar el Artículo 2; añadir los nuevos Artículo 15, 16, 17 y 18; y renumerar el actual Artículo 15 por 19 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", a los fines de añadir a las personas que realizan internados sin remuneración entre las que la ley cubre; obligar a los patronos a preparar y difundir un protocolo para situaciones de hostigamiento sexual; crear un portal exclusivo para querellas de hostigamiento sexual; y para otros asuntos relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según datos provistos por la Unidad Anti Discrimen (UAD) del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, el promedio de querellas anuales por hostigamiento sexual que estos han recibido en los últimos cinco (5) años fiscales ha sido sobre setenta (70). Debemos aclarar que la UAD solo tiene jurisdicción en aquellos casos donde se alegue hostigamiento sexual contra patronos privados y corporaciones públicas que operan como negocios privados, por lo que, si tomamos en cuenta este dato, además de que no todas las víctimas llegan a presentar querellas, el número debe sobrepasar por mucho los cien (100) casos anuales. A pesar de que el Estado ha adoptado medidas como la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", la realidad es que el hostigamiento sexual está aún lejos de haber sido erradicado. No solo en Puerto Rico, sino a nivel mundial hemos visto en los últimos años cómo la concienciación sobre el mismo ha aumentado y más víctimas se están atreviendo a denunciarlo.

Los internados son a menudo un requisito previo para conseguir un trabajo en el mercado actual. Quienes están bajo este tipo de arreglo cuando son víctimas de hostigamiento sexual en el lugar en que llevan a cabo su práctica en la actualidad no tienen muchas opciones disponibles para responsabilizar al patrono. Para los estudiantes, que están buscando oportunidades en forma de internados o pasantías para ampliar su ámbito de experiencias, el hostigamiento o acoso sexual puede convertirse en un elemento de disuasión. Esto también significa que pueden terminar renunciando a oportunidades que podrían haber facilitado su inserción posterior en el mundo profesional. Las víctimas en este caso eligen a menudo callar pensando que esto estará pasando solo por un corto período. Esto de alguna manera normaliza el concepto de cómo estos internos e internas podrían ser objeto fácil de hostigamientos u acoso por parte de sus empleadores. En la actualidad bajo un internado no hay mucha seguridad cuando se trata de protección contra el acoso sexual, y la mayoría tienen miedo a denunciarlo por temor a arruinar una futura carrera.

En cuanto a los protocolos para manejar los casos de hostigamiento sexual en el lugar de empleo, hay que reconocer la necesidad de promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico de cero tolerancias de esta práctica. Actualmente, ya existen algunas jurisdicciones estatales como Massachusetts, Nueva York, Rhode Island y Vermont que requieren estatutariamente que los patronos tengan un protocolo para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el empleo. Algunos de estos establecen por ley el contenido que debe tener todo protocolo o política en contra del hostigamiento sexual mientras que otros ofrecen modelos y guías que un patrono pueda preparar su protocolo. Es necesario que, además de establecer por ley el deber de los patronos de contar con un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en lugares de trabajo o empleo, haya unas guías que fomenten uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de hostigamiento sexual.

Por último, con esta medida creamos un portal cibernético dedicado exclusivamente a atender este mal social donde, no solo pueda la población encontrar información que los empodere, sino que agilice y facilite el procedimiento para radicar querellas a las víctimas de toda la Isla.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

"Artículo 2. – Definiciones.

Para fines de esta Ley los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(1) Empleado – Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. Además, también incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba compensación.

(2)..."

Sección 2.- Se añade un nuevo Artículo 15 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

"Artículo 15 – Protocolos en el lugar de empleo

Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos

brindarán el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos y velarán por el fiel cumplimiento de los mismos.

Los patronos podrán (1) adoptar el protocolo modelo de prevención y manejo de casos de hostigamiento sexual y el formulario de quejas diseñado por el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos estatal; o (2) implementar su propio protocolo y formulario de quejas que sea igual o superior a los estándares mínimos provistos bajo la guía emitida por el Estado. Estos protocolos, como mínimo, deben incluir:

- a) Una declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal;
- b) Base Legal;
- c) Declaración de Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a conductas de hostigamiento sexual en el empleo);
- d) Definiciones;
- e) Designación del personal a cargo de asuntos de hostigamiento sexual y las responsabilidades del mismo; si el patrono tiene más de cinco empleados, una descripción del proceso para presentar quejas internas sobre hostigamiento sexual y los nombres e información de contacto de la persona o personas a quienes se deben presentar las quejas;
- f) Quién puede radicar una querella y el procedimiento, el cual deberá incluir la opción de presentar queja o querella verbal, escrita o anónima, además de la capacidad de investigar rumores basadas en "sospecha real";
- g) Medidas para mantener la confidencialidad;
- h) Disposición sobre represalias, incluyendo una declaración expresa sobre la ilegalidad de las represalias contra personas que se quejen de hostigamiento sexual o que testifiquen o asistan en cualquier investigación o procedimiento relacionado a un caso de hostigamiento sexual;
- i) Proporcionar ejemplos de conducta prohibida que constituirían hostigamiento sexual;
- j) Proceso para la designación de ente investigador que adjudicará la querella;
- k) Medidas provisionales de protección de querellantes o víctimas;
- l) Otros remedios legales y foros para víctimas, tanto judiciales como administrativos (ej: Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, "*Equal Employment Opportunity Commission*"), y las instrucciones sobre cómo contactar dichas agencias;
- m) Información sobre las disposiciones legales federales y estatales relativas al hostigamiento sexual, los recursos disponibles para las víctimas y una declaración expresa de que puede haber otras leyes locales aplicables;

n) Incluir un formulario de quejas para que los empleados denuncien incidentes de hostigamiento sexual, el cual deberá proveer, entre otras cosas, un espacio para que indique si ha habido quejas previas sobre hostigamiento sexual."

Sección 3.- Se añade un nuevo Artículo 16 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

"Artículo 16 - Creación del Portal -

Se ordena la creación del Portal "hostigamientosexual.pr.gov", adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el cual las personas podrán encontrar información sobre las leyes y recursos relacionados al hostigamiento sexual, así como radicar en línea querellas sobre hostigamiento sexual. En caso de querellas de terceros, las mismas deberán ser basadas en "sospecha real" so pena de perjurio.

Las querellas que se radiquen a través de dicho Portal serán manejadas, investigadas y adjudicadas por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos."

Sección 4.- Se añade un nuevo Artículo 17 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

"Artículo 17 - Ente Investigador y Adjudicación de Querella.

Cuando una querella sea presentada por parte de un(a) empleado(a) en una agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental en particular, la investigación será llevada a cabo por otra agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental. El personal que tenga a cargo atender asuntos de hostigamiento sexual en la agencia donde ocurrieron los alegados hechos constitutivos de hostigamiento sexual, estarán obligados a referir dicha información a la agencia asignada por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para llevar a cabo la investigación de los mencionados hechos. A estos efectos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) promulgará un reglamento en un período de treinta (30) días a partir de la aprobación de esta Ley para determinar dicho proceso. Nada de lo dispuesto en este Artículo afectará los derechos de las personas querellantes bajo el Artículo 13 de esta Ley."

Sección 5.- Se añade un Artículo 18 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

Si cualquier parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el

resto de la misma. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional.


Sección 6.- Se renumera el actual Artículo 15 como Artículo 19 de la Ley 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada.

Sección 7.- Vigencia


Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



Presidente de la Cámara



Presidente del Senado

Aprobada en 28 septiembre 2022

Gobernador