ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
PANEL V

SANDRA NIEVES BURGOS Querellante-Apelante v. CITIGROUP PUERTO RICO, WILFREDO MELÉNDEZ, FULANA DE MELÉNDEZ Y LA SOCIEDAD LEGAL DE GANANCIALES ENTRE AMBOS COMPUESTA Querellada-Apelada	**KLAN201500411**	APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón Civil Núm.: D PE2010-1302 Sobre: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Piñero González, la Juez Birriel Cardona y la Juez Surén Fuentes.

Surén Fuentes, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de agosto de 2015.

Comparece ante nos la señora Sandra Nieves Burgos, como parte apelante, quien solicita revisión de una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, el 9 de febrero de 2015, y notificada a las partes el 19 de febrero de 2015. Mediante la misma el Foro Superior declaró Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Citicorp Credit Services, Inc. (Citicorp), parte apelada en este caso.

I.

El 3 de diciembre de 2010, la Sra. Nieves Burgos presentó la *Querella* de epígrafe contra Citi Group Puerto Rico, el Sr. Wilfredo Meléndez y otros. Alegó haber sido víctima de hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil y discrimen por razón de sexo. La apelante sostuvo, que como empleada de Citicorp, fue receptora de comentarios de naturaleza sexual, que le hiciera el Sr. Wilfredo Meléndez, quien es un contratista de Citicorp, y dueño de una

cafetería que opera en los predios de dicha Corporación. Indicó haber notificado dichos incidentes a su patrono, y alegó que la aquí apelada no tomó acción inmediata y apropiada para evitar y/o corregir la situación de hostigamiento sexual a la que estaba siendo sometida. Así también alegó haber sido víctima de discrimen por razón de sexo, y haber sufrido daños y perjuicios, valorados en $750,000.00.

Por su parte, Citicorp, presentó oportuna *Contestación a la Querella*. Como defensas afirmativas, argumentó que la apelante no fue víctima de hostigamiento sexual por ambiente hostil, ya que ante el surgimiento del primer incidente informado, la Corporación apelada actuó razonablemente dentro de su responsabilidad para evitar la repetición de la conducta inapropiada. Igualmente planteó que la Sra. Nieves Burgos no fue víctima de discrimen por razón de sexo, y que no sufrió daños y perjuicios.

El 10 de julio de 2014, Citicorp presentó *Solicitud de Sentencia Sumaria*. Planteó que a raíz de la prueba documental anejada, y de la deposición realizada a la Sra. Nieves Burgos, surgen hechos incontrovertidos, los cuales demostraban que la Corporación actuó responsablemente para evitar la repetición de la conducta hostigante. Basado en esto, la apelada solicitó la desestimación de la Querella.

Con posterioridad a varios trámites procesales, el 9 de febrero de 2015 el TPI dictó Sentencia, declarando Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Citicorp, y desestimando en su totalidad la acción presentada. Concluyó que conforme a la prueba que obraba en expediente, Citicorp actuó razonablemente dentro de sus responsabilidades bajo la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A., secs. 155, para prevenir

que la aquí apelante fuera objeto de hostigamiento sexual, una vez advino en conocimiento de la queja de ésta.

Inconforme, el 24 de marzo de 2015, la Sra. Nieves Burgos acudió ante nos mediante recurso de *Apelación*. Esbozó los siguientes señalamientos de error:

1. Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que en el presente caso no existe controversia real y sustancial alguna sobre los hechos esenciales del caso.

2. Erró el Tribunal de Primera Instancia al basar su determinación en unas supuestas admisiones de la apelante hechas en la deposición que se le tomó, cuando en realidad dichas admisiones no surgen de la deposición.

3. Erró el Tribunal de Primera Instancia al afirmar que la apelante no fue objeto de hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil.

II.

Toda vez que los tres señalamientos de error guardan estrecha relación entre sí, entendemos prudente atender los mismos en conjunto.

La sentencia sumaria constituye un mecanismo extraordinario valioso para descongestionar los calendarios judiciales, puesto que aligera la tramitación de los pleitos prescindiendo de la celebración del juicio en los méritos. Carpets & Rugs v. Tropical Reps, 175 D.P.R. 615, 638 (2009). Al dictar sentencia sumaria, el juzgador debe analizar los documentos que acompañan la moción del promovente, los documentos unidos a la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente del Tribunal. Además debe determinar si el oponente controvirtió algún hecho material o si existen alegaciones en la demanda que no han sido controvertidas o refutadas de forma alguna por los documentos que obran en el expediente judicial. Luan Invest.

Corp. v. Rexach Const. Co., 152 D.P.R. 652, 665 (2000); 136 D.P.R. 881,913-914 (1994).

La Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 36.3(e) dispone que se dictará sentencia sumaria inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si la hay, u otra evidencia, demuestran que no existe controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente. González Rivera v. Multiventas, 165 D.P.R. 873, 888 (2005); Vera v. Bravo, 161 D.P.R. 308, 332-333 (2004).

Recientemente el Tribunal Supremo destacó que el mero hecho de que un pleito involucre controversias complejas no impide que este se pueda resolver sumariamente **si en realidad no existen hechos materiales en controversia**. Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y otros, 2015 TSPR 70, Opinión del 21 de mayo de 2015. (Énfasis nuestro).

Por el contrario, la doctrina claramente ha reiterado que no se dictará sentencia sumaria cuando (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derecho no procede". *Véase:* Piovanetti v. S.L.G. Touma, S.L.G. Tirado, 178 D.P.R. 745 (2010); Vera Morales v. Bravo Colón, 161 D.P.R. 308 (2004).

Así pues, en lo que respecta particularmente a los hechos relevantes sobre los cuales la parte promovente aduce no existe controversia sustancial, ésta viene obligada a desglosarlos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra

prueba admisible en evidencia que lo apoya. Regla 36.3(a)(4) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a)(4) (2010). Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y otros, supra; Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo Cash & Carry, 189 D.P.R. 414, 430 (2013).

Igualmente, la contestación a la moción de sentencia sumaria tiene que ceñirse a ciertas exigencias en lo atinente a los hechos. Primeramente, recae sobre la parte que responde el deber de citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. Regla 36.3 (b)(2) de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(b)(2) (2010). Id.

De un lado, si el promovente de la moción incumple con los requisitos de forma, el Tribunal no estará obligado a considerar su pedido. *A contrario sensu*, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en Derecho. Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo Cash & Carry, supra, a la pág. 432. Incluso, si la parte opositora "se aparta de las directrices consignadas [en la regla] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación [de los hechos ofrecidos por el promovente]." Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y otros, supra; Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo Cash & Carry, supra, a la pág. 433.

Por último, acentuamos que los jueces no están limitados por los hechos y documentos que las partes aduzcan en la solicitud, sino que deben considerar todos los documentos en autos, sean o no parte de la solicitud de sentencia sumaria, de los cuales surjan admisiones hechas por las partes. Mejías et. al. v. Carrasquillo et. al., 185 D.P.R. 288, 300 (2012). Enfatizamos

igualmente que las decisiones discrecionales que toma el Tribunal de Primera Instancia no serán revocadas a menos que se demuestre que dicho foro abusó de su discreción. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc., supra.

De otra parte, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico indica en su artículo II, sección 1, que toda persona tiene derecho a la protección contra ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada. En la misma disposición se indica que no se podrá discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Art. II, Sec. 1, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo I. Cónsono con este mandato constitucional, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 17, supra, con el propósito de elevar el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de discrimen identificadas y proscritas en leyes anteriores. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 17, supra, 1988 Leyes de Puerto Rico 80. Albino v. Ángel Martínez, Inc., 171 D.P.R. 457, 470 (2007).

Esta ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y lo declara como una forma de discrimen por razón de género que atenta contra la dignidad humana. 29 L.P.R.A. sec. 155.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 17, supra, 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 física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
> (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
> (b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha 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.
>
> 29 L.P.R.A. sec. 155b.

El hostigamiento sexual en el empleo tiene, pues, dos modalidades. Los incisos (a) y (b) de la definición 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. Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 471; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643, 653 (1994). La decisión de si determinada conducta en el empleo constituye hostigamiento sexual, en cualquiera de sus dos modalidades, se hará considerando la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso. 29 L.P.R.A. sec. 155c; Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 471.

En lo concerniente al caso de autos, la modalidad de hostigamiento sexual por 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. Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 472.

Para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil, **la parte promovente de la acción debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva.** De ahí que se entienda que el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad. *In re Robles Sanabria*, 151 D.P.R. 483, 500 (2000)(Énfasis nuestro). Nuestra más Alta Curia ha reiterado que la conducta que da base al éxito de la reclamación de hostigamiento sexual por ambiente hostil no debe tratarse de un incidente aislado. *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 D.P.R. 651, 663 (2002).

La justiciabilidad de una reclamación por ambiente hostil no requiere que dicha conducta produzca un daño económico y tampoco es indispensable que ésta sea de naturaleza explícitamente sexual; basta con que el hostigamiento o trato desigual se dirija a la persona únicamente por razón de su género. *Id.* 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. *Id.* Este examen debe realizarse 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. Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., supra, págs. 131–132. Véase, además, In re Robles Sanabria, supra, págs. 500–501; S.G.L. Afanador v. Roger Electric Co., Inc., supra.

La Ley Núm. 17, *supra* responsabiliza al patrono por sus actos de hostigamiento sexual y por los cometidos por sus supervisores o agentes, independientemente de si la conducta fue autorizada o prohibida por el patrono. 29 LPRA sec. 155d; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, supra, pág. 651. Sin embargo, si quienes cometen hostigamiento sexual son personas no empleadas por el patrono, éste será responsable sólo si sus agentes o sus supervisores conocían o debían conocer de la conducta y no tomaron la acción inmediata y apropiada para corregir la situación. 29 LPRA sec. 155f; Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra, pág. 473.

Una vez que el empleado demuestre que el patrono conocía o debía conocer de la conducta hostigadora, le corresponde a este último probar que actuó de manera inmediata y apropiada para corregir la situación. *Id.* El Tribunal Supremo ha expresado que en

el momento en que el empleado le notifica a su patrono, a su agente o a su supervisor que ha sido hostigado sexualmente, se activa la responsabilidad afirmativa del patrono de tomar acción correctiva. *Id.* Se ha definido una acción inmediata y apropiada como **"aquella que razonablemente terminará sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitará su repetición de manera efectiva"**. *Id.*, pág. 475 (Énfasis nuestro). Para ello habrá que evaluar la totalidad de las circunstancias particulares en cada caso, entre ellas, la existencia de un reglamento y el cumplimiento del patrono con él. *Id.*

Así también, el Artículo 10 de la reseñada ley dispone que el patrono debe tener una participación activa para prevenir incidentes relacionados con hostigamiento sexual. Reza específicamente:

> Todo 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 garantizará 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 ese 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 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 de 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 querellas de hostigamiento sexual.

29 L.P.R.A. §155(i)

III.

Tal y como el Tribunal Supremo ha expresado recientemente, este Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicaremos los mismos criterios que esa Regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y otros, supra. Es por esto que como parte de nuestra atención al caso de autos, esbozamos un análisis de los hechos que obran en el expediente.

Mediante su *Solicitud de Sentencia Sumaria* Citicorp apunta a un número de hechos esenciales, para demostrar, tanto la carencia de multiplicidad de incidentes que generasen un ambiente que interfiriera razonablemente con el desempeño de la Sra. Nieves Burgos, además de su actuación razonable como patrono para evitar el surgimiento de un hostigamiento sexual, en su modalidad de ambiente hostil hacia la empleada. Indica en dicha Solicitud que el 4 de diciembre de 2009, el Sr. Meléndez hizo a la Sra. Nieves Burgos unas expresiones cargadas de una connotación sexual.[1] Luego de haber ocurrido el primer incidente con el Sr. Meléndez, la Sra. Nieves Burgos informó el mismo a la Generalista de Recursos Humanos de Citicorp[2]. La apelante indicó en su deposición que el Departamento de Recursos Humanos de Citicorp se hizo cargo de la investigación, tan pronto notificó el primer incidente habido con el contratista el 4 de diciembre de 2009[3]. Dichas expresiones surgieron como parte de la deposición que Citicorp tomara a la apelante durante el procedimiento de descubrimiento de prueba.

---

[1] Apéndice del caso de autos, pág. 143.
[2] Id., pág. 138.
[3] Id. a las pág., 144a.

También se desprende que Citicorp coordinó una reunión con el Sr. Meléndez, y la misma se llevó a cabo el 14 de diciembre de 2009, en la cual la Corporación informó al Sr. Meléndez las alegaciones de la apelante, y dirigió a éste una orden para que cesara y desistiera de toda conducta inapropiada.[4]

La Sra. Nieves Burgos señaló que durante el transcurso del procedimiento investigativo de la Corporación, ocurrió otro alegado incidente con el Sr. Meléndez, en el cual el contratista hizo un comentario a la empleada al momento de entregarle unos alimentos. Sin embargo, la apelante no informó el alegado acontecimiento a su patrono.[5] Al examinar el mismo el alegado incidente, en acorde con el análisis del TPI, entendemos que el mismo no representó un acto de índole sexual hacia la apelante.

Igualmente, Citicorp indicó en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, que tras una querella presentada por la Sra. Burgos Nieves en la Línea de Ética de la Corporación, el patrono apelado atendió la misma, volvió a reunirse con el Sr. Meléndez, instruyéndole en cuanto a la entrega de productos comestibles dentro de los predios de Citicorp, y las medidas que dicha apelada tomaría de suscitarse algún incidente posterior[6]. Así también, el 5 de enero de 2010, Citicorp informó a la Sra. Nieves Burgos que había atendido el asunto, y que no debía ocurrir incidente adicional con el Sr. Meléndez. La empleada solicitó copia escrita de la investigación, a lo cual Citicorp respondió que no podía entregar copia de la misma, en pro de la práctica de protección de documentos confidenciales de la Corporación. No obstante, la

[4] Id. a las págs. 371, 373.
[5] Id. a las págs. 150-151.
[6] Id. a la pág. 407.

apelada sí permitió a la apelante revisar el reporte de la investigación de la querella realizada.[7]

Por último, Citicorp indicó en su Solicitud que la Sra. Nieves Burgos informó la ocurrencia de un incidente posterior para marzo de 2010, y otro dos años más tarde, para agosto de 2012. No obstante, conforme a la deposición de la apelante, los mismos se limitaron a que el Sr. Meléndez simplemente cruzó miradas con ésta en una ocasión[8], y que en otra ocasión, el contratista estuvo en un área cercana a ella, mientras miraba un programa de televisión en la cafetería[9]. Más aún, la apelante admitió que luego de que Citicorp le indicara que había tomado cartas en el asunto, no ocurrió otro incidente que pudiese ser catalogado como un comentario inapropiado, o una mirada lasciva[10].

Estos hechos fueron presentados por la parte apelada, sustentados por documentación y las deposiciones tomadas durante el procedimiento de descubrimiento de prueba, y desglosados en párrafos debidamente enumerados, especificando página y párrafo donde se hallan los mismos en la evidencia provista. Ello, conforme a la doctrina esbozada en Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry, supra.

Dichas determinaciones de hechos sustanciales no fueron controvertidas por la parte aquí. Antes bien, la *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por la Sra. Nieves Burgos, expone mayormente el análisis que la apelante brinda a los hechos ocurridos, sin demostrar la existencia alguna de controversia material sobre los hechos. Más aún, los argumentos de la apelante carecieron de evidencia adicional que controvirtiera la

---

[7] Id. a las págs. 142-143.
[8] Id. a la pág. 159.
[9] Id. a las págs. 178-182
[10] Id. a la pág. 195.

prueba esbozada por la Corporación apelada. En definitiva está claro que – repetimos - la apelada no logró demostrar controversia alguna en el hecho de que Citicorp actuó razonablemente para para prevenir la ocurrencia de incidentes de hostigamiento sexual hacia la empleada, con posterioridad al primer incidente informado. Consecuentemente, la apelante no logró demostrar controversia alguna en cuanto a que la conducta inapropiada se limitó a un solo incidente, y por ende, no se cumplió con el elemento de la multiplicidad de eventos que destaca la doctrina reseñada.

No empece lo anterior, entendemos que aún permanece en controversia si Citibank cumplió o no con otros requisitos dentro de la responsabilidad del patrono en este tipo de caso. Nos referimos al deber de participación activa que conforme al Art. 10 de la Ley Núm. 17, supra, obliga al patrono exponer claramente su política en pro de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo.

Conforme a las deposiciones incluidas en el expediente de autos, Citicorp indica contar con una política prohibiendo el hostigamiento sexual,[11] y señala que la misma aplica a todos los empleados, incluyendo contratistas independientes, visitantes, y clientes.[12] Así también, indica la apelada que dicha política se encuentra documentada en el Manual del Empleado y en el Código de Conducta.[13] No obstante, de la documentación que obra en expediente no surge la existencia de suficiente publicidad en el lugar del trabajo de la Sra. Nieves Burgos, que sirviere como instrumento de prevención y desaliento a la conducta hostigadora.

---

[11] Id. a la pág. 331.
[12] Id. a la pág. 333.
[13] Id. a la pág. 331.

De igual forma, de nuestro análisis de la prueba vertida en autos, tampoco podemos colegir que Citicorp hubiese cumplido con su deber de exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual al contratista que realizó el acto impugnado. De la documentación anejada en el expediente, **se desprende que el suplidor que provee servicios a Citicorp, se obliga, y obliga a su personal de trabajo a cumplir con los procedimientos y las políticas del área trabajo de Citicorp, incluyendo su Código de Conducta**.[14] Es decir, la política de Citicorp respecto a la prohibición de hostigamiento sexual en el empleo, no solamente aplica a contratistas independientes, sino que conforme a la evidencia suplida, dicha aplicación es un deber contractual entre Citicorp y todo suplidor de servicios a dicha Corporación, incluyendo el servicio de alimentos.

Más aún, del expediente surge que si así lo requiere la Corporación apelada, el suplidor debe asegurarse que cada individuo que emplee, lea y firme una copia de Acuerdo con las Políticas y Certificación de Cumplimiento de Citigroup (*Acknowledgement of Citigroup Policies & Certificarion of Compliance*), del cual se aneja una copia en blanco como parte de la prueba presentada.[15]

De la transcripción de las deposiciones llevadas a cabo deposiciones durante el procedimiento de descubrimiento de prueba, así como de la restante documentación incluida en el expediente del caso de epígrafe, no surge que con anterioridad al primer incidente ocurrido, Citicorp hubiese informado claramente al Sr. Meléndez su política contra el hostigamiento sexual en el empleo. Entiéndase, no podemos colegir si dicho contratista tuvo o

[14] Id. a la pág. 516.
[15] Id. a la pág. 516, 519.

no acceso al Código de Conducta de la Corporación, o al Manual del Empleado (o contratistas) de la Corporación. Tampoco podemos sustraer del expediente si al mencionado contratista se le requirió leer y firmar el Acuerdo con las Políticas y Certificación de Cumplimiento que provee la Corporación apelada, y si éste cumplió con dicho requisito.

Los anteriores cuestionamientos representan controversias sustanciales arraigadas al caso de marras, los cuales ameritan un examen más riguroso, únicamente posible mediante el procedimiento ordinario. Habida cuenta de lo anterior, y a pesar de que Citicorp ha demostrado que tomó de inmediato acción correctiva sobre la referida conducta desplegada por el Sr. Wilfredo Meléndez en contra de la Sra. Nieves Burgos, ello, sin más, no tiene el alcance de relevar de toda responsabilidad a la parte apelada. Ante la total ausencia en el expediente de prueba idónea y admisible que demuestre fuera de controversia que Citicorp tomó las medidas preventivas que requiere a todo patrono nuestro ordenamiento jurídico y singularmente por la propia normativa adoptada por Citibank.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, y devolvemos el caso a dicho Foro, para la celebración de la vista evidenciaría sobre el renglón anteriormente mencionado sobre el cual existe controversia medular de hechos.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones