

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA-HUMACAO-FAJARDO
PANEL XII

MADELINE APONTE
SANTIAGO, ESTEBAN
MALAVÉ LOZADA

Apelantes

v.

CENTRO MÉDICO DEL
TURABO, INC. H/N/C
HOSPITAL HIMA SAN
PABLO HUMACAO, DR.
JOSÉ M. VEGA
EMMANUELLI, SU ESPOSA
FULANA DE TAL, Y LA
SOCIEDAD DE BIENES
GANANCIALES
COMPUESTA POR AMBOS;
COMPAÑÍAS
ASEGURADORAS, A, B Y C

Apelados

KLAN201700340

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Humacao

Civil. Núm.:
HSCI201300571
(206)

Sobre: Discrimen

Panel integrado por su presidenta la Juez Coll Martí, la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Coll Martí, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2017.

Comparece la Sra. Madeline Aponte Santiago y el Sr. Esteban Malavé Lozada y nos solicitan que revoquemos una Sentencia Parcial emitida el 14 de febrero de 2017, notificada el 17 del mismo mes y año. Mediante el aludido dictamen, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao declaró *Con Lugar* la moción de sentencia sumaria presentada por Centro Médico del Turabo, Inc., H/N/C/ Hospital Hima San Pablo Humacao (Centro Médico del Turabo o parte apelada) y desestimó la demanda en contra de esta. Por los fundamentos que discutiremos, se revoca la Sentencia apelada.

Veamos los hechos.

I

El 23 de mayo de 2013, la Sra. Aponte Santiago y su pareja consensual el Sr. Malavé Lozada presentaron una querrela¹ sobre discrimen en el empleo, hostigamiento sexual y daños y perjuicios en contra de Centro Médico del Turabo y el Dr. José M. Vega Emmanuelli. En síntesis, la Sra. Aponte Santiago alegó que el 19 de enero de 2004 comenzó a trabajar como enfermera de sala de emergencia del Centro Médico del Turabo y fue víctima de avances sexuales no deseados por parte del Dr. Vega Emmanuelli, tales como toques a sus partes íntimas, senos y área pélvica, y comentarios acerca de su apariencia física como “qué buena tú estás”. Expresó que los mencionados avances sexuales del Dr. Vega Emmanuelli provocaron un ambiente hostil de trabajo. La apelante sostuvo que fue evaluada en el Instituto Psicoterapéutico de Puerto Rico (INSPIRA), a través del Programa de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT) y que posteriormente su psiquiatra recomendó descanso y medicamentos. El 9 de julio de 2012, la Sra. Aponte Santiago fue dada de alta de INSPIRA. Asimismo, la Sra. Aponte Santiago sostuvo que ni su supervisora ni la gerencia del hospital tomaron medidas afirmativas para detener el presunto comportamiento del Dr. Vega Emmanuelli, y que tampoco atendió correctamente la queja sobre hostigamiento sexual presentada por la apelante. Por su parte, el Dr. Vega Emmanuelli presentó su contestación en la que negó la mayoría de las alegaciones, afirmó que jamás ha realizado algún acto que constituyera hostigamiento sexual. A su vez, el Centro Médico del Turabo alegó afirmativamente que luego de que la Sra. Aponte

¹ El litigio comenzó bajo el procedimiento sumario estatuido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1967, pero luego fue convertido al trámite ordinario mediante la Resolución de 20 de agosto de 2013, notificada el 26 del mismo mes y año.

Santiago reportó el alegado hostigamiento sexual, la entidad comenzó una investigación y se le suspendieron los privilegios al Dr. Vega Emmanuelli.

Acaecidas varias incidencias procesales, el 31 de agosto de 2015 Centro Médico del Turabo presentó una solicitud de sentencia sumaria en la que adujo que no existía controversia de hechos en torno a que el Dr. Vega Emmanuelli no era empleado ni contratista independiente, que únicamente el facultativo gozaba de privilegios para hospitalizar a sus pacientes en dicha institución hospitalaria. Asimismo, la parte recurrida sostuvo que actuó afirmativa, proactiva y diligentemente al tomar acción inmediata una vez conoció sobre el alegado incidente de hostigamiento sexual. En cuanto a ello, sostuvo que dentro del término de nueve (9) días, el Director Médico, Dr. Jaime Rivera Dueño, le revocó sumariamente los privilegios que tenía el Dr. Vega Emmanuelli con el hospital. Por su parte, el 9 de noviembre de 2015, la parte apelante presentó su oposición a la solicitud de Sentencia Sumaria en la que arguyó que el hospital fue negligente, toda vez que esperó a que ocurriera un tercer incidente de hostigamiento sexual para suspenderle los privilegios al Dr. Vega Emmanuelli. Asimismo, sostuvo que existe controversia en torno a la suspensión de los privilegios, ya que el Dr. Vega Emmanuelli en su deposición indicó que no recordaba haber recibido ninguna notificación de parte del hospital que le notificara el cese de sus privilegios. En cuanto a ello, la parte apelante aceptó la existencia de una carta redactada por el hospital dirigida al Dr. Vega Emmanuelli, sin embargo, cuestionó la notificación de la misma.

Así las cosas, el 7 de marzo de 2016, notificada el 9 del mismo mes y año, el foro primario emitió una Resolución mediante

la que denegó la solicitud de sentencia sumaria presentada por Centro Médico del Turabo. El foro de primera instancia acotó que en el caso de marras existían controversias de hechos en cuanto a los alegados actos de hostigamiento sexual, en cuanto a si el Dr. Vega Emmanuelli fue notificado o no de la alegada querrela y si le fue notificada la suspensión de los privilegios. Por último, expresó:

Tenemos ante sí, una serie de hechos que no están claros e incontrovertidos, por lo cual no se puede pasar juicio sobre la totalidad de las cuestiones que fueron planteadas sin la celebración de una vista evidenciaria en la cual se dirima cuestiones de credibilidad. Es necesario que se celebre un juicio en su fondo. Así se impide que la querellante sea privada de su día en corte. El presente caso es un ejemplo ideal de una reclamación en la que existen elementos de intención y en la que el factor credibilidad juega un papel fundamental en la resolución de las controversias suscitadas.

Inconforme, el 14 de marzo de 2016, Centro Médico del Turabo, presentó una moción de reconsideración y solicitud de determinaciones de hechos adicionales, en la que le solicitó al foro primario que tomara en consideración los hechos estipulados en el Informe de Conferencia con Antelación a Juicio presentado el 9 de noviembre de 2015 y aceptado por el tribunal en la vista celebrada el 30 de noviembre de 2015. En específico, la parte apelada señaló que las partes estipularon que el 12 de julio de 2012 el Dr. Vega Emmanuelli mediante comunicación escrita fue suspendido sumariamente de sus privilegios. Por su parte, los apelantes presentaron su oposición en la que expresaron que la moción de reconsideración no fue notificada dentro del término de quince (15) días dispuesto en la Regla 47 de Procedimiento Civil. El 11 de abril de 2016, notificada el 13 del mismo mes y año, el foro primario denegó la moción de reconsideración y determinaciones de hechos adicionales.

Entretanto, el 11 de abril de 2016, el Dr. Vega Emmanuelli aclaró que el término para notificar la moción de reconsideración es uno de cumplimiento estricto. Al día siguiente, Centro Médico del Turabo, presentó una réplica a moción en oposición a reconsideración, en la que sostuvo que diligentemente envió copia de la moción a todas las partes el 14 de marzo de 2016, y que la fecha de matasello no correspondía a la fecha antes mencionada y que esto no era un error atribuible a Centro Médico del Turabo.

En atención a ello, el 21 de abril de 2016, el foro apelado emitió Resolución mediante la que reconsideró *motu proprio* y dejó sin efecto la denegatoria a la moción de reconsideración y determinaciones adicionales. Así pues, el 26 de abril de 2016, notificada el 10 de mayo de 2016, el foro primario dictó la Sentencia apelada mediante la que declaró con lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por Centro Médico del Turabo. En específico, el foro primario señaló que el Dr. Vega Emmanuelli no era empleado ni contratista independiente del hospital. Asimismo, señaló que Centro Médico del Turabo ejerció la debida diligencia en la prevención y manejo de la querrela de hostigamiento sexual presentada por la Sra. Aponte Santiago. Concluyó que el hospital apelado actuó afirmativa, proactiva y diligentemente, que tomó acción inmediata y apropiada una vez conoció del alegado hostigamiento sexual.

Insatisfecha, la Sra. Aponte Santiago presentó un recurso de apelación KLAN201600799, el cual fue desestimado por prematuridad, toda vez que el foro primario no le dio la finalidad requerida por la Regla 42.3 de Procedimiento Civil. Así las cosas, el mandato de esta segunda instancia judicial fue recibido por el foro primario el 5 de octubre de 2016 y el 14 de febrero de 2017 emitió la Sentencia Parcial Enmendada que nos ocupa. Mediante el aludido

dictamen, el foro apelado hizo constar las palabras sacramentales requeridas por la Regla 42.3 de Procedimiento Civil y desestimó la demanda de epígrafe en su totalidad en cuanto al codemandado, Centro Médico del Turabo. Dicha determinación fue notificada el 17 de febrero de 2017.

Aun insatisfecha, la parte apelante presentó el recurso que nos ocupa y señaló que el Tribunal de Primera Instancia cometió los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao, al emitir una Sentencia Parcial Nunc Pro Tunc contrario a la Regla 47 y 49.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao, al no determinar los hechos que no están en controversia presentados por la parte apelante de conformidad con la Regla 36.6 de Procedimiento Civil.

Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao, al desestimar sumariamente la causa de acción.

A. Ley de hostigamiento sexual

Nuestra Constitución reconoce que la dignidad de todo ser humano es inviolable, prohíbe el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas o religiosas y protege a nuestros ciudadanos contra los ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada o familiar. Art. II, Secs. 1 y 8, Const. E.L.A., LPRA, Tomo 1. En lo pertinente al caso de marras, la Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades de 1988 o Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, es una de varias leyes existentes en nuestro ordenamiento laboral que protege la dignidad del ser humano en el trabajo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 470 (2007). En su Exposición de Motivos se indica que “[l]a práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en

cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo". En virtud de ello, la Asamblea Legislativa por medio de la Ley Núm. 17, *supra*, declaró como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico "que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal".

La Ley Núm. 17, en su artículo, 3 define hostigamiento sexual 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 al 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 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 LPRA sec. 155b.

A base de la definición de hostigamiento sexual establecida en el Art. 3, *supra*, se han distinguido dos modalidades: el "*quid pro quo*" (algo a cambio de algo) y el hostigamiento sexual como ambiente hostil. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137

DPR 643, 653 (1994). Es conveniente mencionar que la determinación de que una conducta constituyó hostigamiento sexual tomará en cuenta la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso. Art. 4 de la Ley 17, 29 LPRA sec. 155c².

El Tribunal Supremo ha resuelto que la modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo* se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo. El demandante debe, por lo tanto, probar que el sometimiento o el rechazo a la solicitud de favores sexuales y al sufrimiento de avances de igual tipo fue la causa de una decisión adversa en cuanto a una condición o un término de su empleo. *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 132 (1990); *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651 (2002). De otra parte, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado que la segunda modalidad de hostigamiento sexual (por ambiente hostil) se produce:

[...] cuando la conducta sexual para con una persona tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de su trabajo o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo [...] La conducta constitutiva de hostigamiento debe ser lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones del empleo y crear un ambiente de trabajo abusivo. Este examen debe realizarse tomando en consideración factores como la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en el que ocurre, la duración de la misma y la conducta y circunstancias personales de la alegada víctima. *Albino Agosto v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, a la pág. 472.

El hostigamiento sexual puede expresarse en diversas formas: 1) manifestaciones simples como piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas; 2) expresiones de agresión

² El Art. 4 de la Ley 17 lee de la siguiente forma:

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular. 29 LPRA sec. 155c.

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; 3) casos extremos de violencia física y psíquica, que incluye la violación sexual. *Sánchez v. A.E.E.*, 142 DPR 880, 884 (1997).

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. 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.

Por último, 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 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 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 querrelas de hostigamiento sexual. 29 LPRA sec. 155(i)

B. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Regla 36, regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. El propósito de este mecanismo procesal es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que resulta innecesaria la celebración de un juicio plenario. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113 (2012); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Ramos Pérez v.*

Univisión, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994 (2009).

De este modo y debido a la ausencia de criterios que indiquen la existencia de una disputa real en el asunto, el juzgador de hechos puede disponer del mismo sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. *Luan Invest. Corp. v. Rexach Const. Co.*, 152 DPR 652, 665 (2000). La doctrina considera que el uso apropiado de este recurso contribuye a descongestionar los calendarios judiciales, fomentando así los principios de celeridad y economía procesal que gobiernan nuestro ordenamiento. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 331-332 (2004). Así pues, este mecanismo únicamente se concederá en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad de todos los hechos esenciales alegados en la demanda, restando sólo por disponer las controversias de derecho existentes. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 911-912 (1994).

Conforme con las disposiciones de la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, el promovente de la sentencia sumaria tiene la obligación de demostrar con claridad su derecho y a su vez demostrar la inexistencia de una controversia real sobre algún hecho material. *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, supra; *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 137 (2006). Para ello, debe acompañar la moción de sentencia sumaria con documentos tales como deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones y declaraciones juradas, si las hubiere. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, a la pág. 216; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra, 913.

Ahora bien, el foro primario presumirá como ciertos los hechos no controvertidos que se hacen constar en los documentos

y en las declaraciones juradas admisibles que se acompañan con la moción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 216, 221; *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, supra. Por otro lado, para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controvertan los hechos presentados por la parte promovente. *Id.*

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá: (1) analizar los documentos que acompañan la moción solicitando la sentencia sumaria, los incluidos con la moción en oposición y aquellos que obren en el expediente judicial y; (2) determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *Medina v. M.S. & D. Química P.R., Inc.*, 135 DPR 716, 727 (1994).

En lo pertinente, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, establece que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá contener lo siguiente: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes, los asuntos litigiosos o en controversia y la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; (2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible

en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y (4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

Quiere esto decir que, si la parte contraria se aparta de las directrices expresamente consignadas en el mencionado precepto, entre las que específicamente se encuentra la obligación de aludir al número del hecho propuesto que se pretende contradecir, el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación. Lo anterior coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. *Zapata v. J.F. Montalvo*, supra. A la luz de lo anterior, la parte promovente en un caso puede prevalecer por la vía sumaria si presenta prueba incontrovertida sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. En cambio, la parte promovida puede derrotar una moción de sentencia sumaria de tres maneras: (1) si establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte promovente; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa; (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados presentados. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217.

El Tribunal Supremo en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, 193 DPR 100 (2015), definió el estándar específico a

emplearse por esta segunda instancia judicial al revisar las determinaciones del foro primario con relación a los dictámenes de sentencias sumarias. Los principios de revisión, según enumerados por nuestro más Alto Foro son los siguientes:

Primero, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de novo y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, supra.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

Cuarto, y, por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

III

En esencia, la controversia principal del caso que nos ocupa gira en torno a si el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar sumariamente la demanda en cuanto a Centro Médico del Turabo.

En primer lugar, es importante destacar que de conformidad con la normativa detallada en el caso de *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, supra, nos corresponde dirimir si la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Centro Médico del Turabo y la *Oposición a Sentencia Sumaria* incoada por la parte apelante cumplen con los requisitos de forma establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra. Surge del expediente apelativo, que Centro Médico del Turabo desglosó de forma concisa y organizada los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales, a su entender, no existía controversia de hechos y a su vez, apoyó su solicitud con documentos, tales como las declaraciones juradas suscritas por el Dr. Jaime Rivera Dueño, Vicepresidente “Senior” de Asuntos Médicos y del Dr. Francisco R. Caraballo Durán, Director Médico del Hospital Hima San Pablo Humacao, la querrela y los reportes de incidentes y la Guía del Empleado, la cual incluía la política de hostigamiento sexual de la institución. Asimismo, examinamos la oposición a la sentencia sumaria presentada por la parte apelante y esta cumple con los requisitos de la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil.

De manera que nos corresponde dirimir si el mecanismo de sentencia sumaria era apropiado para disponer de la controversia ante nos. Examinado el recurso de epígrafe, el apéndice y los autos originales, concluimos que el mecanismo de sentencia sumaria no es el idóneo para disponer de las controversias del caso de marras. Asimismo, determinamos que en el presente caso existen hechos esenciales en controversia, planteamientos contradictorios y asuntos de credibilidad que únicamente se pueden dilucidar en un juicio plenario, tales como:

1. Si la Oficina de Recursos Humanos desconocía o debía conocer sobre alguna conducta considerada como hostigamiento sexual llevada a cabo por el Dr. Vega Emmanuelli, según lo plasmó en su solicitud de sentencia sumaria en su hecho propuesto número 12.³ Existe controversia en cuanto a este hecho, toda vez que en la misiva con fecha de 12 de julio de 2012 dirigida al Dr. Vega Emmanuelli, el Dr. Rivera Dueño señaló lo siguiente: “[a]nte la gravedad de lo ocurrido y **su conducta recurrente**, procedo a suspenderle sumariamente de sus privilegios para practicar en nuestro hospital. (Énfasis nuestro)
2. Si Centro Médico del Turabo actuó de manera afirmativa, proactiva y diligente, y si tomó acción correctiva inmediata, partiendo de la premisa que una empleada en un puesto de supervisión tenía conocimiento de dos (2) incidentes anteriores de alegado hostigamiento en contra del Dr. Vega Emmanuelli.⁴
3. Si estos incidentes anteriores e independientes de los reportados por la Sra. Aponte Santiago fueron investigados por la gerencia de Centro Médico del Turabo.
4. Si la revocación de los privilegios del Dr. Vega Emmanuelli fue una medida de acción **inmediata y apropiada**, partiendo de la premisa que alegadamente el incidente reportado por la Sra. Aponte Santiago constituyó un posible tercer incidente de hostigamiento sexual en contra de una enfermera del hospital, y si se evitó con ello la repetición de los actos de manera efectiva.
5. Si Centro Médico del Turabo mantuvo un centro de trabajo libre de hostigamiento e intimidación.
6. Si Centro Médico del Turabo garantizó que la Sra. Aponte Santiago pudiera trabajar con seguridad y dignidad.
7. Si Centro Médico del Turabo manejó la querrela de hostigamiento presentada por la apelante con discreción. Es decir, existe controversia en torno a si la apelante fue objeto de burlas y humillaciones por parte de la gerencia de recursos humanos de la institución.
8. El alcance de la política de hostigamiento sexual, ya que según se desprende de la misma aplica a todos los empleados, facultativos, suplidores, visitantes, pacientes y relacionados. Asimismo, si la institución

³ La Oficina de Recursos Humanos desconocía de la situación, y tan pronto como obtuvo conocimiento de los alegados actos, actuó afirmativamente y realizó una diligente y responsable investigación en la cual entrevistó las alegaciones de ésta, siempre manteniéndola confidencialidad de los eventos de la investigación. Véase, Solicitud de Sentencia Sumaria, hecho número 12.

⁴ Véase, Deposition de la Sra. Olga Audifred Santos de 12 de noviembre de 2014, pág. 59, líneas 5-20.

tomó medidas correctivas y si estas fueron razonables o adecuadas.⁵

Por tanto, determinamos que el Tribunal de Primera Instancia incidió al resolver sumariamente el caso de epígrafe, pues la naturaleza del caso requiere el que cada una de las partes presente prueba que sustente cada una de sus alegaciones. Como bien señaláramos anteriormente, cualquier duda sobre la existencia de una controversia sobre los hechos materiales debe resolverse contra la parte promovente de la Sentencia Sumaria.

Reiteradamente, el Tribunal Supremo ha indicado que el mecanismo de sentencia sumaria *no* es el apropiado para resolver casos en donde hay elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor de credibilidad sea esencial. *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994). Así pues, luego de examinar cuidadosamente el expediente apelativo, los autos originales y las estipulaciones de hechos plasmadas en el Informe de Conferencia con Antelación a Juicio, determinamos que existen hechos controvertidos, contradicciones y controversias de credibilidad que únicamente el juzgador de hechos podrá dilucidar en un juicio plenario. En consecuencia, quedamos convencidos de que el mecanismo de sentencia sumaria no era la alternativa procesal apropiada para el presente caso.

Por último, en cuanto al primer error señalado sobre la autoridad que tenía el foro apelado para dictar la *Sentencia Parcial Enmendada*, concluimos que el foro primario atendió el asunto sobre la notificación simultánea de la moción de reconsideración y determinaciones de hechos adicionales y tomó en consideración las razones de Centro Médico del Turabo para dicha dilación.

⁵ Si los actos de hostigamiento sexual provienen de terceras personas como suplidores, clientes, visitantes o relacionados, la Institución tomará aquellas medidas correctivas que razonablemente estén a su alcance dependiendo de la situación. Véase, Apéndice del recurso, pág. 124.

Independientemente de lo anterior, sabido es que los tribunales tienen el poder inherente de reconsiderar sus determinaciones, a solicitud de una parte o *motu proprio*, siempre que, al actuar de esa manera, todavía conserven jurisdicción sobre el caso. *Pueblo v. Rodríguez Meléndez*, 150 DPR 519 (2000); *Pueblo v. Valdés Sánchez*, 140 DPR 490 (1996). Mientras no haya transcurrido el término para recurrir en alzada el tribunal puede considerar y entender sobre la moción de reconsideración. Es decir, aunque el foro de instancia haya denegado inicialmente la moción de reconsideración, puede acogerla posteriormente de estimarlo procedente, si aún no ha transcurrido el término para interponer el recurso de apelación o revisión. *Reyes v. ELA*, 155 DPR 799 (2001) citando a *Lagares v. E.L.A.*, 144 DPR 601, 612 (1997).

IV

Por los fundamentos discutidos, **REVOCAMOS** la Sentencia apelada y **DEVOLVEMOS** el caso al foro de primera instancia para la continuación de los procedimientos.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Méndez Miró disiente con opinión escrita.

LIC. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA, HUMACAO Y FAJARDO

MADELINE APONTE
SANTIAGO, ESTEBAN
MALAVÉ LOZADA

Apelantes

Vs.

CENTRO MÉDICO DEL
TURABO, INC. H/N/C
HOSPITAL HIMA SAN PABLO
HUMACAO, DR. JOSÉ M.
VEGA EMMANUELLI, SU
ESPOSA FULANA DE TAL Y
LA SOCIEDAD DE BIENES
GANANCIALES COMPUESTA
POR AMBOS, COMPAÑÍAS
ASEGURADORAS A, B Y C

Apelados

KLAN201700340

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Humacao

Caso Núm.:
HSCI201300571
(206)

Sobre: Discrimen

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí,
la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

VOTO DISIDENTE DE LA JUEZ MÉNDEZ MIRÓ

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2017.

Disiento de la *Sentencia* que emitió la mayoría.
El Tribunal de Primera Instancia (TPI) no incidió al
desestimar sumariamente la demanda en contra del
Centro Médico del Turabo, Inc., H/N/C Hospital HIMA
San Pablo (Hospital). A mi juicio, la interpretación
que la mayoría atribuye a la procedencia del mecanismo
de sentencia sumaria --y su correlación con el
estándar que rige en los casos de hostigamiento sexual
cuando el demandado no es empleado-- se aparta del
derecho aplicable tanto a nivel estatal, como federal.

I. Breve Resumen de las Alegaciones

La Sra. Madeline Aponte Santiago (señora Aponte)
y su compañero, el Sr. Esteban Malavé Lozada

(señor Malavé) se querellaron en contra del Hospital y del Dr. José M. Vega Emanuelli (Doctor).⁶ Argumentaron que el Hospital es responsable por ciertos actos de hostigamiento sexual que, alegadamente, cometió el Doctor en contra de la señora Aponte. Mantuvo que estos actos crearon un ambiente hostil en su lugar de empleo.

El Hospital, por su parte, alegó que --en la medida en que el Doctor no es su empleado, ni su contratista-- no responde por sus actuaciones bajo la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (Ley Núm. 17), 29 LPRA sec. 155 *et seq.* *Inter alia*, argumentó que a pesar de que no tenía una relación obrero-patronal con el Doctor, ni de contratista independiente, actuó de forma diligente. Indicó, entre otros, que una vez supo de los incidentes, tomó acción correctiva inmediata y apropiada para procurar que la presunta conducta del Doctor hacia la señora Aponte cesara.

El TPI, en atención a las estipulaciones de las partes según consignadas en el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio (Informe CAJ), dictó sentencia sumaria a favor del Hospital y continuó los procedimientos en contra del Doctor.

II. Derecho

A. Sentencia Sumaria

La mayoría arguye que el TPI erró al dictar sentencia sumaria. Estima que, en este caso, existe una controversia sustancial sobre los hechos

⁶ En su origen, este caso se presentó bajo el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1967, según enmendada. Posteriormente, el TPI convirtió el mismo al procedimiento ordinario. Nótese además que, en su origen, la señora Aponte y el señor Malavé también se querellaron en contra de la esposa del Doctor, la Sociedad Legal de Gananciales que ambos componen y las Aseguradoras A, B y C.

materiales que impide su resolución sumaria. No tiene razón.

Recientemente, nuestro más Alto Foro estableció que este Tribunal está en la misma posición que el TPI al momento de revisar una determinación sumaria de una sentencia. Por ende, se tiene que cumplir con las exigencias que establece la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Este Tribunal debe, además, exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia, y cuáles no. *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corporation*, 193 DPR 100 (2015). En resumen, este Tribunal deberá seguir los siguientes pasos al evaluar una determinación de sentencia sumaria: (1) la revisión de este Tribunal es *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la resolución sumaria del caso, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor; (2) no puede tomar en consideración prueba que las partes no presentaron ante el TPI; (3) no debe adjudicar los hechos en controversia, ya que eso le compete al TPI luego de un juicio en su fondo; (4) debe revisar que tanto la solicitud de sentencia sumaria, como su oposición, cumplan con los requisitos establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*; (5) si este Tribunal determina que en una sentencia dictada sumariamente existen hechos en controversia, debe cumplir con los requisitos de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, y debe exponer cuales hechos considera controvertidos e incontrovertidos y; (6) de encontrar

que no existen hechos en controversia, debe examinar si el TPI aplicó correctamente el Derecho.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal mediante el cual se confiere al juzgador discreción para dictar sentencia sin necesidad de celebrar una vista evidenciaria, lo cual contribuye a aligerar la tramitación de los casos. *Ramos Pérez v. Univisión PR, Inc.*, 178 DPR 200 (2010). En el ejercicio de tal discreción, el tribunal examinará los documentos admisibles en evidencia que se acompañan con la solicitud y los documentos que se encuentran en el expediente del tribunal. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Una vez el tribunal determine que no existe una controversia genuina de hechos que tenga que ser dirimida en vista evidenciaria, y que lo único que falta es aplicar el derecho, dictará sentencia sumaria. *Audio Visual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563, 575 (1997). Cabe destacar que una controversia de hecho es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria solo "cuando causa en el tribunal una duda real y sustancial sobre algún hecho relevante y pertinente". *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Además, procede que se dicte sentencia sumaria cuando surge de manera clara que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo ningún supuesto de hechos, y que el tribunal tiene a su disposición todos los hechos necesarios para resolver la controversia que tiene ante su consideración. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010). Procede darle curso, "aun cuando de las alegaciones surja una aparente

controversia, [si] en el fondo, penetrando hasta la sustancia probatoria, esa controversia no existe.”⁷

Por otra parte, se han reconocido instancias y litigios en los cuales el mecanismo de sentencia sumaria no es el adecuado para adjudicar la controversia. *Meléndez González v. M. Cuebas, supra*, pág. 138. Esto debido a que hay circunstancias en las que las declaraciones juradas y demás documentos que se presentan son insuficientes para que los tribunales tengan ante sí la verdad de los hechos. *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 309 (1994). Por esta razón, se ha resuelto que no es “aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa.” *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 219.

En contraposición, el Tribunal Supremo ha reconocido implícitamente, en el pasado, la utilización del mecanismo de sentencia sumaria frente a reclamos de violaciones a derechos constitucionales de igual o similar magnitud a este caso. *Zachry International v. Tribunal Superior*, 104 DPR 267 (1975) (discrimen por razón de sexo); *McCrillis v. Aut. Navieras de P.R.*, 123 DPR 113 (1989) (discrimen por razón de ideas políticas).

En igual sentido se expresa la jurisprudencia federal al utilizar el mecanismo de sentencia sumaria en casos de alegado hostigamiento sexual (*Scott v. Sears, Roebuck and Co.*, 605 F. Supp. 1047 (D. Ill.

⁷ Hernández Colón, Rafael. *Práctica Jurídica de Puerto Rico, Derecho Procesal Civil*, Capítulo 26, Sección 2613, pág. 275.

1985), así como en casos de otros alegados discrimenes. *Parker v. Federal Nat. Mortg. Ass'n*, 741 F.2d 975 (7mo Cir. 1984) (discrimen por razón de edad); *Hermes v. Hein*, 742 F.2d 350 (7mo Cir. 1984) (discrimen por razón de ideas políticas); *Holly v. City of Naperville*, 603 F. Supp. 220 (D. Ill. 1985) (discrimen por razón de raza y edad).

B. El efecto de las estipulaciones

Para facilitar y simplificar la solución de las controversias jurídicas a las que se enfrentan los foros judiciales, el Tribunal Supremo ha reconocido la facultad de las partes para acordar estipulaciones y eliminar desacuerdos. Una estipulación constituye una admisión judicial que implica un desistimiento formal de cualquier contención contraria a ella. *Díaz Ayala et. als. v. E.L.A.*, 153 DPR 675, 693 (2001). Además, se ha resuelto que cuando las partes estipulan los hechos, significa una ausencia de controversia con respecto a los mismos. Cuando éstos quedan estipulados por las partes, no se requiere prueba de ellos y la estipulación obliga tanto al juez, como a las partes. *Sepúlveda Rivas v. Departamento de Salud*, 145 DPR 560 (1998). Es decir, que la estipulación sustituye la prueba que se hubiera presentado en la vista del caso. *Mora Dev. Corp. v. Sandín*, 118 DPR 733, 752 (1987). De hecho, las partes no pueden impugnar el hecho una vez haya sido estipulado. *Maldonado v. Consejo de Titulares*, 111 DPR 427, 434-435 (1981).

C. Normativa sobre Hostigamiento Sexual

La Ley Núm. 17 establece la política pública en torno al hostigamiento sexual en el empleo. Tiene dos

modalidades: el hostigamiento equivalente o *quid pro quo* y el hostigamiento sexual por ambiente hostil. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 471 (2007).

Nuestro Foro Máximo ha resuelto que la modalidad de hostigamiento equivalente o *quid pro quo* se produce cuando el sometimiento o rechazo de los avances o requerimientos sexuales se toma como fundamento para afectar beneficios tangibles en el empleo. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 471. El demandante debe, por lo tanto, probar que el sometimiento o el rechazo a la solicitud de favores sexuales y al sufrimiento de avances de igual tipo, fue la causa de una decisión adversa en cuanto a una condición o un término de su empleo. *Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc.*, 126 DPR 117, 132 (1990). Véase, además, *S.L.G. Afanador v. Roger Electric Co., Inc.*, 156 DPR 651 (2002).

Por otro lado, 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. 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. *Íd.* Para establecer un caso *prima facie* de hostigamiento sexual por ambiente

hostil, se debe probar que ha ocurrido más de un incidente de conducta sexual ofensiva. Un acto aislado, aunque pudiera ser no deseado, no origina una causa de acción. Es decir, el hostigamiento por ambiente abusivo se caracteriza por su multiplicidad. *Íd.* Así, el hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil, se configura con actuaciones reiteradas en contra de la víctima del hostigamiento por razón de su sexo. Dichas actuaciones deberán interferir con el desempeño sano de la empleada en su lugar de trabajo y deberán crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil y humillante. *Íd.* En la evaluación que ha de realizar el juzgador de una reclamación de hostigamiento sexual, bajo la modalidad de ambiente hostil, es necesario examinar las circunstancias involucradas, especialmente, y sin ser exhaustiva, la frecuencia e intensidad de los alegados actos hostigantes, el contexto en el que ocurren y el período de tiempo durante el cual se prolongan. *Íd.*

Una vez se determina que una conducta constituye hostigamiento sexual, la Ley Núm. 17, *supra*, responsabiliza al patrono mediante una sanción por las consecuencias de la conducta ilegal. *Rosa Maisonet v. ASEM*, 192 DPR 368, 382-383 (2015); *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 472.

Ahora bien, la responsabilidad patronal dependerá de la relación laboral que exista entre el hostigador y la víctima. Esto porque el estatuto distingue entre los actos de hostigamiento que comete el patrono, sus supervisores o agentes, y aquellos actos que realizan los empleados y los que no son empleados. 29 LPRA secs. 155d, 155e y 155f.

Entiéndase, si quienes incurrieron en el hostigamiento sexual no son empleados del patrono, el Artículo 7 de la Ley Núm. 17 establece claramente, que el patrono será responsable sólo si él, sus agentes o supervisores sabían o debían saber de dicha conducta, y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. (Énfasis nuestro). 29 LPRA sec. 155f⁸; *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*. En estos casos aplica el mismo estándar que el que se emplea cuando se trata de actos entre empleados. Sobre este particular, la norma establece que “[u]na vez el empleado demuestra que el patrono conocía o debió haber conocido sobre los actos de hostigamiento, entonces le corresponderá al patrono probar que actuó de manera inmediata y apropiada para corregir la situación. Esto implica que en el momento cuando un empleado le notifica a su patrono, agente o supervisor que ha sido hostigado por un compañero de trabajo, se activa la responsabilidad afirmativa del patrono de tomar una acción correctiva.” *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 474.

Según se ha definido tanto a nivel estatal, como federal, una acción inmediata y apropiada es aquella que razonablemente terminará sin demora los actos de hostigamiento sexual y evitará su repetición de manera efectiva. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 475. (Énfasis nuestro). Para determinar si un

⁸ Artículo 7 de la Ley Núm. 17- Un patrono será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían de estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de este artículo se considerará el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener respecto a la conducta de personas no empleadas por él. (Énfasis nuestro).

patrono tomó una acción inmediata y apropiada es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso, entre éstas, la existencia de un reglamento aplicable a la situación y el cumplimiento por el patrono con lo allí dispuesto. *Íd.* (Énfasis nuestro). Es necesario aclarar, sin embargo, que la Ley Núm. 17, *supra*, no establece el despido, ni alguna otra medida específica, como la "acción inmediata y apropiada" que se requiere del patrono ante unos actos de hostigamiento sexual entre empleados. *Albino v. Ángel Martínez, Inc., supra*, pág. 475. Esta ley permite que el patrono se libere de responsabilidad mediante una "acción inmediata y apropiada" distinta al despido. *Íd.*

Se debe añadir que este estándar que se incluye en el Artículo 7 de la Ley Núm. 17, *supra* adopta la normativa establecida en la jurisprudencia federal sobre esta materia, por lo que acudo a dicha jurisprudencia.⁹ El Tribunal de Apelaciones para el Primer Circuito ha establecido claramente que un patrono puede ser responsable por los actos de hostigamiento sexual de una persona que no es su empleado, bajo ciertas circunstancias. *Rodríguez-Hernández v. Miranda-Vélez*, 132 F.3d 848, 854-55 (1st Cir. 1998) ("employers can be liable for a customer's unwanted sexual advances, if the employer ratifies or acquiesces in the customer's demands" tanto bajo la modalidad de *quid pro quo*, como la de ambiente hostil.) Sin embargo, se ha aclarado que si el

⁹ Cabe señalar que la Ley Núm. 4-2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral establece, en su Artículo 2.13, una regla de hermenéutica que ordena que toda ley que regule las relaciones entre un patrono y un empleado, se interpretará de manera consistente con las normas o asuntos similares al amparo de las leyes federales.

hostigamiento sexual se origina por parte de alguien que no es empleado, el caso se debe evaluar bajo las mismas circunstancias que cuando ocurren estos actos entre empleados. *Galdamez v. Potter*, 415 F.3d 1015, 1022 (9th Cir. 2005) (“[a]n employer may be held liable for the actionable third party harassment of its employees where it ratifies or condones the conduct by failing to investigate and remedy it after learning of it.”); *Lockard v. Pizza Hut, Inc.*, 162 F.3d 1062, 1074 (10th Cir. 1998); *Folkerson v. Circus Enters., Inc.*, 107 F.3d 754, 755-56 (9th Cir. 1997) (un patrono responde por los actos de una persona que no es empleado “where the employer either ratifies or acquiesces in the harassment by not taking immediate and/or corrective action when it knew or should have known of the conduct”); *Erickson v. Wisconsin Dep't of Corrections*, 358 F.Supp.2d 709, 727 (W.D. Wis. 2005). Esta postura encuentra apoyo en las guías del U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC Guidelines) que establecen: “[a]n employer may also be liable for the acts of non-employees, with respect to sexual harassment of employees in the workplace, where employer ... knows or should have known of the conduct and fails to take immediate and appropriate corrective action.” 29 CFR sec. 1604.11(e).

En cuanto al análisis que se emplea en los casos de hostigamiento sexual para imponerle responsabilidad al patrono, se ha establecido: “[it] can be divided into two separate inquiries ‘first, into the employer's actual or constructive knowledge or harassment, and second, into the adequacy of the employer's remedial and preventative responses.”

Turnbull v. Topeka State Hosp., 255 F.3d 1238, 1244 (10th Cir. 2001) (citando *Adler v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 144 F.3d 664, 673 (10th Cir. 1998)). Además, se establece sobre el estándar: “[t]he focus is not on the conduct itself but on the employer's behavior in response ...” *Turnbull*, 255 F.3d at 1244.

Asimismo, existe jurisprudencia extensa sobre lo que consiste una acción inmediata o apropiada (“prompt and appropriate action”): *Forrest v. Brinker International Payroll Company*, 511 F.3d 225 (1st Cir. 2007) (holding that employer took prompt and appropriate action in response to female employee’s complaints of harassment where employer had policy prohibiting sexual harassment and had trained its managers to take disciplinary action against offenders, harassment occurred over period of four to six weeks, employer took remedial action three times, issuing oral warning, delivering written warning, and ultimately terminating co-employee); *Merriman v. Potter*, 251 Fed. Appx. 960 (5th Cir. 2007) (holding that employer adequately responded to employee's complaints of sexual harassment inasmuch as immediately upon learning of plaintiff's complaint, the supervisor held a meeting of employees telling them that such behavior would not be tolerated and after said meeting, plaintiff reported no other problems with her co-workers); *Nurse “BE” v. Columbia Palms West Hospital*, 490 F.3d 1302 (11th Cir. 2007); *Swenson v. Potter*, 271 F.3d 1184 (9th Cir., 2001) (holding, among others, that the most significant immediate measure an employer can take in response to claims of sexual harassment is to launch a prompt investigation in order to determine whether said complaints are justified); *Van Alstyne v.*

Ackerley Group, Inc., 8 Fed. Appx. 147 (2nd Cir. 2001); *Adler v. Wal-Mart Stores, Inc.*, *supra*, págs. 675-76 (“[w]e have established no bright-line rule for measuring the ‘appropriateness’ of an employer’s response, asking instead whether the response was reasonable under the circumstances”.)

Finalmente, la Ley Núm. 17 le impone a todo patrono el deber afirmativo de tomar aquellas medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, *supra*, pág. 652. Es decir, le exige al patrono mantener su taller de trabajo libre de hostigamiento e intimidación y le impone la obligación de que exponga de manera clara su política institucional contra el hostigamiento sexual en aras de garantizar que su fuerza laboral goce de un ambiente de trabajo seguro en el cual se proteja su dignidad. *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, *supra*, pág. 475.

III. Discusión

Según se expuso en la Sección II(C), el estándar que gobierna es el de la persona que no trabaja para el patrono y para el cual se utiliza, por analogía, el del *co-worker*. Ahora bien, lo que permite la resolución sumaria de este caso son los hechos que estipularon las partes. Vistos en frío, aún bajo el crisol más favorable para la señora Aponte, obligan a la confirmación del dictamen del TPI. Veamos qué estipularon las partes:

1. La señora Aponte comenzó a trabajar en el Hospital como Enfermera de Sala de Emergencias el 19 de enero de 2004. Estipulaciones Núm. 1 y 2 del Informe CAJ.
2. El Doctor no era empleado, ni contratista independiente en el Hospital. Tampoco

ostentaba posición alguna en el Hospital. Meramente tenía privilegios para poder hospitalizar a sus pacientes. Estipulación Núm. 14 del Informe CAJ.

3. La señora Aponte -conociendo el procedimiento que el Hospital ha establecido para atender las quejas- informó por primera vez sobre el alegado hostigamiento por parte del Doctor, el viernes, 22 de junio de 2012, mediante una llamada telefónica a su supervisora. En dicha llamada, que ocurrió cerca de las 7:18 p.m., la supervisora le instruyó a que presentara la querrela ese mismo día. La señora Aponte prefirió esperar hasta el próximo lunes, 25 de junio de 2012. Estipulaciones Núm. 3, 4 y 12 del Informe CAJ.
4. El lunes, 25 de junio de 2012 la supervisora de la señora Aponte informó a Recursos Humanos la situación. Ese mismo día el Hospital entrevistó a la señora Aponte y le tomó la querrela. La señora Aponte notificó la ocurrencia de dos (2) actos de hostigamiento sexual por parte del Doctor: uno el 18 de junio y otro el 22 de junio. Estipulaciones Núm. 5 y 6 del Informe CAJ.
5. Mediante carta de la abogada de la señora Aponte de viernes, 29 de junio de 2012, se informó al Hospital que la señora Aponte no estaría disponible para reunirse con el Director Médico el lunes, 2 julio de 2012. Tampoco estuvo disponible en otras fechas que sugirió el Hospital. A solicitud de su abogada, la señora Aponte, acudió al Hospital para una entrevista el 9 de julio de 2012. Ese día el Hospital le informó que suspendería los privilegios al Doctor. Estipulación Núm. 12 del Informe CAJ.
6. Al 12 de julio de 2012, nueve (9) días luego de conocer los incidentes de alegado hostigamiento sexual, ya el Hospital había llevado a cabo una investigación, y emitido una carta de suspensión sumaria de los privilegios del Doctor. Estipulación Núm. 13 del Informe CAJ; y Sección VI(A)(1) intitulada Prueba Documental sobre la que no Existe Controversia en Informe del CAJ.
7. Los médicos de la Facultad Médica que gozan de privilegios se rigen por los *By Laws*, que disponen los mecanismos para tomar acciones correctivas. Sección VI(A)(2) intitulada Prueba Documental sobre la que no Existe Controversia en Informe del CAJ.
8. El Hospital tiene establecida una política clara sobre hostigamiento sexual que se le entregó a la señora Aponte al momento de ser

reclutada. Se le entregó, además, la Guía del Empleado con las Normas del Hospital, que incluye las políticas contra el discrimin y el hostigamiento sexual y el procedimiento para atender las querellas. Estipulaciones Núm. 7 y 8 del Informe CAJ.

9. La apelante no fue despedida de su empleo y no se tomó ningún tipo de acción adversa en su contra, o cualquier otra medida que le afectara su salario, beneficios marginales ni las condiciones de trabajo de ésta. Estipulaciones Núm. 10 y 16 del Informe CAJ.

10. El Hospital cumplió con el *Family and Medical Leave Act*, así como concedió todos los derechos y beneficios de acuerdo a las leyes y normas establecidas conforme a la referida ley. El Hospital también la orientó sobre los beneficios de SINOT y el Fondo del Seguro del Estado. Estipulaciones Núm. 9 y 11 del Informe CAJ.

Las estipulaciones enumeradas arriba provienen, en un 100%, del Informe CAJ que presentaron, conjuntamente, las partes.¹⁰ Por lo cual, conforme a la normativa citada en la Sección II (B) sobre estipulaciones, las partes --libre, voluntariamente y debidamente representadas por sus respectivos abogados-- entendieron y acordaron que no existían controversias sobre estos hechos. Por ende, quedan obligados por los mismos y no pueden impugnarlos ahora. Dicho de otro modo, las propias partes depuraron los hechos, y demarcaron las concurrencias en cuanto a cada uno de los aspectos fundamentales para establecer qué responsabilidad, si alguna, tenía el Hospital por las actuaciones del Doctor en contra de la señora Aponte. Entre los aspectos irremediablemente dispositivos y medulares para eximir al Hospital de responsabilidad está: (a) la ausencia de una relación obrero-patronal y contractual entre el Hospital y el Doctor; y (b) el cumplimiento del

¹⁰ Nótese que las partes lo presentaron ante el TPI el 3 de noviembre de 2015 y lo ratificaron durante la vista que se llevó a cabo el 30 de noviembre de 2015.

Hospital con su deber de actuar inmediata y apropiadamente una vez supo de las actuaciones del Doctor en contra de la señora Aponte. Para mayor claridad, a continuación, las discuto por separado.

(a) ausencia de una relación obrero-patronal y contractual entre el Hospital y el Doctor

Estimo que el error principal en la opinión mayoritaria, y el que da pie al resultado --en mi opinión-- equivocado en derecho, está en confundir el deber jurídico que tiene un patrono con un empleado, supervisor o agente; *vis a vis* el que tiene con un tercero con quien no guarda una relación de control. La propia ley establece deberes jurídicos distintos, de proporciones distintas, para relaciones distintas. En este caso, es un hecho incontrovertido que el Hospital no es el patrono del Doctor. Es un hecho incontrovertido que este no es un agente o un supervisor que le responde al Hospital. Ello, *de facto* y *de jure*, delimita el rol que tenía que descargar el Hospital y por ende, qué responsabilidad --si alguna-- puede atribuírsele. Tal y como se ha indicado, el Doctor, únicamente, tenía una relación que se regía por ciertos *By-Laws*. Como tal, solo tenía privilegios para hospitalizar a sus pacientes. Ello, por sí solo, no establece una relación obrero-patronal.¹¹ De hecho, pretender imponer al Hospital "el deber de actuar en relación con una persona que no es su empleado; [...] por definición,

¹¹ Véase: *McPherson v. HCA-Health One, LLC.*, 202 F. Supp. 2d 1156, 1167 (D. Colo. 2002) ("The 'privileges' that were provided by the Medical Center were merely the privileges to utilize the facilities, equipment and staff that were provided by the Medical Center. However, the privilege to use facilities, equipment and staff, without more, does not translate into an employer-employee relationship."); *Diggs v. Harris Hospital-Methodist, Inc.*, 847 F.2d 270 (5th Cir.1988) (physician with staff privileges does not qualify as an employee for purposes of Title VII).

está fuera del ámbito de esta ley". *Hernández Vélez v. Televisión*, 168 DPR 803 (2006).

El TPI también consideró las obligaciones jurídicas del Hospital respecto a la política en contra del hostigamiento sexual según requiere la Ley Núm. 17. A esos fines, el TPI, acertadamente, consideró las políticas existentes del Hospital en contra del hostigamiento sexual, la existencia de procesos para instar quejas o querrelas en contra de cualquier persona que incurra en actos de hostigamiento sexual, la notificación adecuada a sus empleados en torno a sus políticas antidiscrimen, y el entrenamiento que proveyó al respecto. Todos y cada uno de estos hechos fueron estipulados por las partes, por lo que no cabe hablar de la existencia de controversia sobre el alcance de la política de hostigamiento sexual, cuando nadie pone en duda que estaban en pleno vigor y no se cuestiona su eficacia. Como cuestión de hecho, los procesos se pusieron en práctica y el resultado neto fue que el Hospital suspendió, sumariamente, los privilegios del Doctor. Así, cesó toda relación profesional entre el Doctor y el Hospital.

(b) cumplimiento del Hospital con su deber de actuar inmediata y apropiada una vez supo de las actuaciones del Doctor en contra de la señora Aponte

Aún en ausencia de una relación obrero-patronal con el Doctor, y aún sin tener el control sobre sus actuaciones por no ser empleado o contratista independiente del Hospital, este --indudablemente-- tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación, una vez se enteró de las actuaciones del

Doctor en contra de la señora Aponte. Para ello, es preciso ceñirse a la cronología, según los hechos estipulados por las partes.

viernes, 22 de junio de 2012

1. Primera y única llamada de la señora Aponte a casa de la supervisora, aproximadamente, a las 7:18 p.m.
2. Supervisora le instruye presentar la querrela de inmediato.
3. La señora Aponte no lo hace. Determina que esperará al lunes.

lunes, 25 de junio de 2012

1. En menos de un día laborable, la supervisora de la señora Aponte informó la situación a Recursos Humanos.
2. Ese mismo día el Hospital entrevistó a la señora Aponte y le tomó la querrela.
3. La señora Aponte reportó dos incidentes. El primero, alegadamente ocurrió el lunes, 18 de junio. El segundo, alegadamente ocurrió el viernes, 22 de junio (el mismo día que reportó el incidente a su supervisora).

viernes, 29 de junio de 2012

1. Mediante una carta de esa fecha, la abogada de la señora Aponte le informó al Hospital que su clienta no estaría disponible para una entrevista el lunes, 2 de julio de 2012.
2. Según su abogada, su clienta tampoco estaría disponible para otras fechas que sugirió el Hospital.
3. A solicitud de su abogada, la señora Aponte estaría disponible para el lunes, 9 de julio de 2012.

lunes, 9 de julio de 2012

1. Ese día el Hospital pudo entrevistar a la señora Aponte.
2. Ese mismo día --apenas nueve (9) días laborables desde que la señora Aponte reportó los incidentes-- el Hospital le notificó a la señora Aponte que suspendería los privilegios al Doctor.

jueves, 12 de julio de 2012

1. Carta del Hospital suspendiendo los privilegios al Doctor.

Las acciones del Hospital, una vez la señora Aponte reportó los incidentes con el Doctor, fueron precisas y contundentes, tanto en materia investigativa, como en cuanto a la acción que tomó en contra del Doctor. Ello a pesar de la dilación, por ejemplo, de la entrevista con la señora Aponte, durante más de una semana, a solicitud de su abogada. El Hospital actuó, en tiempo récord, de la forma más severa que tenía disponible dentro de la realidad irrefutable de que el Doctor solo tenía privilegios en el Hospital. Esta suspensión equivalió a la sanción máxima que incluso, un patrono hubiera podido tomar en contra de un empleado, ante este tipo de alegación.

No se debe perder de vista que si no procede la imposición de responsabilidad absoluta dentro de una relación obrero-patronal, mucho menos procede someter a un tercero a un proceso judicial, cuando no es el hostigador, no es el patrono y no es el agente (supervisor). Por lo cual, está claro que la señora Aponte no logró establecer los elementos mínimos que configuran una causa de acción por hostigamiento sexual en el empleo, cuando se trata de una persona que no es empleado.

Finalmente, resta por hacer una aclaración sobre la procedencia de la sentencia sumaria en estas circunstancias. Aunque la mayoría cita con aprobación a *Soto v. Hotel Caribe Hilton, supra*, lo cierto es que la recomendación en este caso se refiere a

circunstancias en las cuales un patrono despidió a su empleado por alegado discrimen por razón de edad.

Este no es el caso ante este Tribunal. Aquí se intenta mantener en un pleito a una parte, en desatención a que no es responsable por las actuaciones del Doctor, y a pesar de que el Hospital no cometió acción adversa alguna en contra de la señora Aponte. Sostengo que adoptar la recomendación de *Soto v. Hotel Caribe Hilton, supra*, se aparta de la política pública que cualifica el deber jurídico que tiene una parte cuando no tiene relación con el actor de los hechos de discrimen (en este caso, hostigamiento sexual). Peor aún, da al traste con la voluntad de las partes, según establecida mediante sus propias estipulaciones. Estas, independientemente del interés actual de una parte por renegarlas, constituyen cosa juzgada. Como se ha discutido, dichas estipulaciones --en las cuales baso totalmente esta disidencia-- establecieron contundentemente el cumplimiento del Hospital con los requerimientos legales correspondientes. Por lo cual, a mi juicio, el TPI tenía ante sí, de forma incontrovertida, todos los hechos necesarios para resolver la controversia conforme a derecho. Nuevamente, estaba en orden disponer del caso mediante el mecanismo de sentencia sumaria. Confirmaría al TPI y continuaría los procesos en contra del Doctor.

Gina R. Méndez Miró
Juez de Apelaciones