

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL  
Ord. Adm. TA2018-232

JOSÉ DAVID VÁZQUEZ  
RODRÍGUEZ

Querellante-Apelante

Vs.

ZIMMER  
MANUFACTURING B.  
V.; ASEGURADORA  
"X"; PERSONA DE LA  
"A" A LA "Z"

Querellados-Apelados

KLAN201800733

APELACIÓN  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia, Sala  
Superior de Ponce

Caso Núm.  
JPE2017-0352

Sobre:

DESPIDO  
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Bonilla Ortiz.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de agosto de 2019.

Comparece el señor José David Vázquez Rodríguez (Sr. Vázquez o Apelante) mediante apelación. Solicita la revisión de una Sentencia emitida el 7 de junio de 2018 y notificada el 2 de julio de 2018 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI) en el caso JPE 2017-0352, *Vázquez Rodríguez v. Zimmer Manufacturing B.V.* En dicho dictamen, el TPI declaró ha lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó Zimmer Manufacturing B. V. (Zimmer o Apelada) y, a tenor de ello, desestimó con perjuicio la *Querella* que instó en su contra el Sr. Vázquez.

Por los fundamentos aquí expuestos, se confirma la sentencia apelada.

**I.**

El 23 de agosto de 2017 el Sr. Vázquez presentó una *Querella* en contra de Zimmer<sup>1</sup> al amparo del procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 de 1961, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* Afirmó

<sup>1</sup> Incluyó, además, otros codemandados de nombres desconocidos.

que fue contratado sin tiempo determinado en dicha empresa, en donde laboró como “material handler” a partir de 18 de febrero de 2007. Reclamó que, el 21 de julio de 2017, fue despedido injustificadamente de su puesto, en contravención a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80), según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.* A raíz de ello, solicitó el pago de una mesada de \$13,528, más los honorarios de abogado.

El 23 de octubre de 2017, Zimmer presentó su *Contestación a la Querrela*. Alegó que, al ser una empresa de manufactura de dispositivos médicos para uso humano, está altamente regulada y sujeta a inspecciones de agencias como el Food and Drug Administration (FDA). Explicó que ya que sus operaciones las controlan las Buenas Prácticas de Manufactura (GMP, por sus siglas en inglés) del FDA, promulgó unos procedimientos internos o Standard Operating Procedures (SOP) que detalla los pasos a seguir en las etapas de producción y embarque. Zimmer afirmó que despidió al Sr. Vázquez luego de amonestarle repetidamente por incumplir con los SOP, las reglas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), y las políticas de la empresa. Indicó que la negligencia del Apelante al ejercer sus funciones causó el retraso del embarque, procesamiento y esterilización de mercancía y conllevó incurrir en gastos adicionales. Entre sus defensas afirmativas, alegó que el despido fue acorde a Ley Núm. 80.

El 3 de abril de 2018 se presentó el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*.

Luego de otros trámites procesales, el 23 de abril de 2018, Zimmer presentó una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*. Adujo que, en su deposición, el Apelante aceptó los errores que cometió. Refirió que, el 21 de julio de 2016, este recibió una

amonestación escrita porque, al embarcar cinco órdenes, incumplió los requisitos del SOP, y hubo que gastar más de \$5,748 para corregir la situación. Agregó que también le amonestó por negligencia al conducir un montacarga eléctrico (*forklift*), mientras usaba su teléfono celular y sin usar gafas de seguridad, lo que violentó las reglas de OSHA. Afirmó que, si bien el Sr. Vázquez dijo estar autorizado para usar su celular, admitió que no usó la “Política de Puerta Abierta” para reportar alguna discrepancia con sus supervisores sobre violaciones a las normas. Zimmer adujo que luego de que, por dichos sucesos, suspendió al Apelante por tres días, en abril de 2017, le amonestó de nuevo por enviar otra orden de forma incompleta, lo que causó que hubiese que volver a empacar y esterilizar el producto y que, en la sección de control de calidad, se generara un *Non Conformance Report*. Adujo que, el 11 de julio de 2017, al embarcar de forma incompleta otro lote, el Sr. Vázquez incurrió en su tercera infracción en un término de doce meses y recibió la amonestación que redundó en su despido. Indicó que, aunque este culpó de dichos errores a la presión que recibió de sus supervisores, admitió que no usó la “Política de Puerta Abierta” para notificar de ello a la empresa. Zimmer afirmó que los hechos incontrovertidos reflejaban que cumplió con la disciplina progresiva y que el despido estuvo justificado.

El 24 de mayo de 2018 el Sr. Vázquez presentó su *Moción en Oposición a la Solicitud de Sentencia Sumaria*. Si bien admitió varios de los hechos que alegó Zimmer, afirmó que, cuando intentó usar la “Política de Puerta Abierta” y le pidió a su supervisora el traslado a otra dependencia, su petición no fue contestada y amenazaron con despedirlo. Impugnó que Zimmer no indicó las fechas de las alegadas violaciones, las que no guardaban relación con su despido. Atribuyó lo sucedido a sus supervisores, quienes no modificaron los protocolos de embarque y le instruyeron respecto a los empaques.

Alegó también que, aunque era una de dos personas en la línea de empaque, fue el único amonestado. Indicó que el Manual de Empleado establece que, al tomar acciones disciplinarias, se consideraría el periodo de doce meses previo a la más reciente acción disciplinaria. Ante ello, negó que la última amonestación pudiese ser la final pues, para entonces, habían transcurrido más de 12 meses ya que “los primeros errores fueron en abril y mayo de 2016 y el último... fue el 11 de julio de 2017”.<sup>2</sup> Indicó que, ante controversias de hechos tales como la aplicación correcta del Manual de Empleado y la inexistencia de la política de puertas abiertas, no debía dictarse sentencia sumaria.

El 2 de julio de 2018, el TPI notificó la Sentencia aquí apelada.

Incluyó las siguientes determinaciones de hechos:

1. Zimmer es una empresa altamente regulada por legislación estatal y federal que manufactura dispositivos médicos ortopédicos que se utilizan en procedimientos quirúrgicos.
2. Para estar en cumplimiento con las agencias reguladoras, Zimmer promulga unos procedimientos internos conocidos como *Standard Operating Procedures* (“SOP”). Los SOP describen los procedimientos a seguirse en las etapas de la producción y embarque de los productos que se manufacturan en la compañía, los cuales son de cumplimiento estricto.
3. El querellante trabajó para la Zimmer desde el 21 de febrero de 2001 (comenzando como empleado temporero) hasta el 21 de julio de 2017, fecha en que fue despedido.
4. Mientras laboró para Zimmer, el querellante ocupó el puesto de *Material Handler* en el área de embarque o “shipping”.
5. Como parte de sus labores y responsabilidades, el querellante tenía que cumplir con todas las políticas y procedimientos de Zimmer.
6. El querellante recibió copia del Manual de Empleados de Zimmer.
7. El querellante tenía la obligación de leer el Manual de Empleados, entenderlo y seguir sus disposiciones en todo momento.
8. El Manual de Empleados le requería al querellante que realizara las tareas asignadas de manera eficiente y de acuerdo a los estándares de calidad y procedimientos establecidos, así como cumplir con todas las regulaciones y políticas de seguridad y calidad.
9. El Manual de Empleados contiene varios ejemplos de infracciones que conllevarían acción disciplinaria. Entre éstas se encuentran: (a) violar reglas de seguridad que incluyen, pero no se limitan a, no utilizar el equipo de seguridad asignado; (b) ser negligente en la operación o manejo de la propiedad o equipo; (c) omitir tareas debido

---

<sup>2</sup> Véase, pág. 273 del Apéndice del Recurso.

- a negligencia o descuido; y (d) uso no autorizado de teléfonos celulares.
10. El Manual de Empleados contiene una "Política de Disciplina Progresiva". Esta política establece que para la misma, típicamente se tomarán en consideración acciones disciplinarias previas dentro de un periodo de 12 meses antes de las razones por la más reciente disciplina. Sin embargo, también establece que se podrán saltar o repetir los pasos disciplinarios dependiendo de las circunstancias de la situación.
  11. El Manual de Empleados contiene una "Política de Puerta Abierta". Dicha política establece que si el empleado tiene alguna preocupación o reclamación sobre algún asunto, incluyendo asuntos sobre potenciales violaciones a la ley o política de la compañía, violaciones de procesos, conflictos interpersonales, entre otros, puede llevarlos a un supervisor o la gerencia. Dispone, además, que si no se resuelve el problema después de llevar el asunto al supervisor inmediato, o si el empleado no se siente cómodo discutiéndolo con dicho supervisor, entonces puede contactar a diversos recursos, incluyendo líneas de ayuda de cumplimiento que se identifican en el Manual.
  12. Mientras trabajó para la Compañía, el querellante fue debidamente adiestrado sobre las normas, procedimientos y políticas, así como sobre los SOP aplicables a su área de trabajo, además de recibir adiestramientos periódicos cuando cambiaba algún procedimiento.
  13. El 21 de julio de 2016, el querellante recibió una amonestación escrita por incumplir con lo SOP referentes al embarque de productos y por violaciones a normas de seguridad mientras conducía un montecargas eléctrico.
  14. Sobre los SOP, el querellante recibió dicha amonestación escrita por embarcar cinco (5) órdenes de productos incumpliendo los requisitos especificados en el SOP y los requisitos especificados por la compañía esterilizadora a donde se envían los productos para su esterilización en el estado de Ohio, de no embarcar cajas que excedieran cierto peso determinado. Los errores en el embarque de los productos provocó que la querellada tuviese que enviar a dos de sus empleados a la compañía esterilizadora en Ohio para corregir la situación, a un costo de \$5,748.00. Esto, además, provocó el retraso de la entrega del producto al cliente final.
  15. A raíz de los anteriores incidentes, el querellante fue suspendido de empleo por tres (3) días.
  16. En su deposición, el querellante admitió que tenía conocimiento del límite de libras establecido por la esterilizadora en el momento en que se embarcaron dichas órdenes. Aunque negó que todas las órdenes fueron manejadas por él, sí admitió que ciertas órdenes fueron suyas, que cometió dicho error, que firmó por todas las órdenes mencionadas en la amonestación de julio de 2016, y que al embarcarse dichas órdenes se estaban violentando las reglas y procedimientos de Zimmer. Admitió además que dichos errores provocaron que la querellada enviara a dos empleados a la esterilizadora en Ohio para corregir la situación y que eso conllevó un gasto.
  17. En cuanto a los eventos de seguridad, el querellante negó la mayoría, aunque sí admitió que estaba utilizando el celular mientras conducía el montecargas eléctrico, pero alega que estaba autorizado por su supervisora para utilizar el mismo.
  18. En abril de 2017, el querellante recibió una segunda amonestación por embarcar órdenes incorrectamente e

- incumplir así con los SOP. Esta amonestación fue una final, en donde se le advirtió nuevamente al querellante que tenía que seguir los procedimientos y cumplir con las políticas de Zimmer y se le advirtió que futuros incumplimientos podría conllevar acciones disciplinarias más severas, incluyendo la terminación de empleo.
19. En dicha ocasión, se le amonestó por embarcar, de manera incompleta, una orden a la esterilizadora de Ohio en incumplimiento con los SOP. El error consistió en mezclar lotes y enviar de manera incompleta la orden, dejando ciertas cajas en las facilidades de la querellada. Esto ocasionó que se tuviesen que devolver los lotes de Ohio, se re-empacara el producto en las facilidades de Zimmer y se tuviese que enviar nuevamente el producto a la esterilizadora que para éste finalmente llegara al cliente.
  20. De la amonestación surge que la forma de proceder el querellante impactó adversamente el buen y normal funcionamiento de la compañía y requirió que se tuviesen que realizar procesos adicionales para corregir las faltas graves.
  21. Dicha amonestación final también le indicaba al querellante que éste había incumplido repetidamente con las políticas de la querellada que imponían la obligación de realizar las tareas asignadas de manera eficiente y de acuerdo con los estándares de calidad y procedimientos establecidos, así como la obligación de cumplir con todas las regulaciones y políticas de seguridad, calidad y otras.
  22. En dicha ocasión el querellante firmó la amonestación y marcó un encasillado en la misma que indicaba lo siguiente: "I do not dispute the Company Statement". En su deposición, el querellante confirmó lo anterior y afirmó que no negó ni niega la corrección de la amonestación final o de lo contenido en la misma.
  23. Finalmente, el 21 de julio de 2017, el querellante recibió otra amonestación por embarcar, de manera incompleta, un lote a la esterilizadora de Ohio, dejando parte de la orden en las facilidades de Zimmer en Ponce en incumplimiento con el Manual de Empleados y los SOP. La esterilizadora tuvo de [sic] devolver la orden incompleta y debido a que el producto ya había sido esterilizado, Zimmer tuvo que volver a desempacar la orden e iniciar nuevamente los procedimientos para su re-empaque y re-envío a Ohio para volverse a esterilizar y enviarse finalmente al cliente.
  24. En su deposición, el querellante admitió bajo juramento que cometió los errores objeto de dicha tercera amonestación, que no siguió los procedimientos y que dichos errores incumplían con los procedimientos. Admitió, además, que estaba consciente que sus errores al enviar incorrectamente los productos a la esterilizadora: (a) conllevaban gastos a la compañía, (b) provocaba retrasos en los procesos, (c) interferían con los procesos de la compañía, y (d) que se perjudicaba el cliente final que era quien recibía dichos productos médicos más tarde.
  25. Esta última amonestación resultó en el despido del querellante, el 21 de julio de 2017.
  26. El despido del querellante respondió a razones legítimas de negocio y los actos del querellante afectaron adversamente el buen y normal funcionamiento de la compañía.

27.El querellante incumplió los estándares de calidad y seguridad de su patrono, así como las normas y políticas de la compañía.<sup>3</sup>

El TPI indicó que la oposición del Sr. Vázquez incumplió con la Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y esbozó conclusiones carentes de evidencia que no refutaron los hechos que alegó Zimmer. Descartó la Declaración Jurada que este anejó a dicha oposición pues, en ella, el Apelante aludió a errores de otros compañeros, sin exponer hechos que indicasen su conocimiento personal al respecto, e hizo alegaciones en torno al cambio de ciertos protocolos que contradijeron lo dicho en su deposición. Señaló que el Apelante no ofreció una explicación al presentar una Declaración Jurada incompatible con su testimonio previo.

Concluyó que el Apelante incurrió en un patrón de incumplimiento con las normas y reglamentos de Zimmer quien presentó evidencia incontrovertida sobre los procesos disciplinarios que le aplicó, conforme a la disciplina progresiva del Manual de Empleados. Resaltó que, en su deposición, el Sr. Vázquez admitió que laboraba en una industria altamente regulada; que fue adiestrado sobre los procesos; y que los errores le causaron retrasos y gastos a Zimmer. Decretó que el despido fue justificado y se debió a los actos del Apelante que afectaron la buena marcha de la empresa. Destacó que este: no cuestionó que incumplió con las normas establecidas ni su razonabilidad; no sustentó su alegación de que sus errores se debieron a presiones de sus supervisores; y no controvertió que existía una política de puertas abiertas para manejar este tipo de situaciones, que él nunca usó. Declaró con lugar la *Moción de Sentencia Sumaria*, desestimó con perjuicio la *Querella* y ordenó su cierre y archivo del caso.

---

<sup>3</sup> Véanse, págs. 8-13 del Apéndice del Recurso.

Inconforme, el 9 de julio de 2018, el Sr. Vázquez instó el presente recurso y le imputó al TPI la comisión del siguiente error:

**A. ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA CUANDO DECLARÓ HA LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL QUERELLADO A PESAR DE HABER HECHOS EN CONTROVERSIA.**

El 2 de agosto de 2018 el Apelante presentó su *Moción Sometiendo Apéndice*. El 4 de septiembre de 2018 Zimmer presentó su *Alegato en Oposición a Apelación*.<sup>4</sup>

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, a tenor del derecho aplicable, resolvemos.

**II.**

**A.**

En nuestro ordenamiento procesal las partes pueden solicitarle al tribunal que dicte sentencia de forma sumaria, ya sea sobre una parte de la reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. El uso de este mecanismo propicia “la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015). La parte que lo interese ha de presentar “una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos”. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, *supra*.

Se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede hacerlo. Regla

---

<sup>4</sup> En igual fecha, Zimmer presentó una *Moción de Desestimación del Recurso de Apelación por Falta de Jurisdicción e Incumplimiento con las Disposiciones Legales y Reglamentarias Aplicables*. Luego de que el Sr. Vázquez presentó su oposición, mediante Resolución emitida el 15 de octubre de 2018, declaramos no ha lugar la moción de desestimación.



36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013). Sólo procederá dictarla en “aquellos casos en los que no existen controversias *reales* y *sustanciales* en cuanto a los *hechos materiales*, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho”. (Énfasis en el original.) *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*; *Oriental Bank v. Perapi et al*, 192 DPR 7 (2014). Un hecho es material cuando “puede afectar el resultado de la reclamación al amparo del derecho sustantivo aplicable”. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010).

Para derrotar una sentencia sumaria, la controversia de hechos debe ser tal que provoque en la persona del juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713, 756 (2012). Debe ser una controversia real y ser “de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Cualquier duda en torno a si existe una controversia de hechos *bona fide* debe resolverse contra la parte promovente. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 556 (2011); *González Aristud v. Hosp. Pavía*, 168 DPR 127, 138 (2006). Se dictará sentencia sumaria si resulta claro que la parte promovida “no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, pág. 110; *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 129 (2012). No se dictará si: “(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”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, *supra*, pág. 757.

A tenor de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, es quien solicita que se dicte sentencia sumaria quien deberá exponer los hechos relevantes que afirma son incontrovertidos en párrafos numerados y, para cada uno, deberá 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, 32 LPRA Ap. V; SLG *Zapata v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 432. Las inferencias hechas a base de los hechos incontrovertidos deberán ser de la forma más favorable a la parte promovida. *Const. José Carro v. Mun. Dorado, supra*, pág. 130. Ahora bien, no podrá dicha parte “cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones”. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al., supra*, pág. 756. Al oponerse, deberá citar específicamente los párrafos, según los enumeró la parte promovente, que halla están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, citar la página o párrafo de la evidencia admisible que apoya su impugnación. Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; SLG *Zapata v. J.F. Montalvo, supra*. Si, en virtud de la moción de sentencia sumaria, no se resuelve el caso totalmente, no se concede todo el remedio solicitado o si se deniega la moción y hay que celebrar juicio, el foro primario deberá cumplir con las exigencias de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y determinar los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, así como los que están realmente controvertidos.

En la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, *supra*, se establece lo siguiente:

Las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el(la) declarante está cualificado(a) para testificar en cuanto

a su contenido. Copias juradas o certificadas de todos los documentos, o de partes de éstos en que se haga referencia en una declaración jurada, deberán unirse a la misma o notificarse junto con ésta. El tribunal podrá permitir que las declaraciones juradas se complementen o se impugnen mediante deposiciones o declaraciones juradas adicionales.

Ello implica que, al adjudicar una moción de sentencia sumaria, aquellas declaraciones juradas que contienen “sólo conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio, siendo, por lo tanto, insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye”. *Corp. Presing Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 722 (1987). Para que una declaración jurada sea suficiente deberá contener hechos sobre los aspectos sustantivos del caso, así como hechos que establezcan que la persona declarante tiene conocimiento personal del asunto sobre el cual declara. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 678 (2018). Ante ello, el tribunal “no puede considerar ni atribuirle valor probatorio a una declaración jurada de la cual no surja que el declarante tiene conocimiento personal sobre lo que declara”. *Íd.*, pág. 679.

Cónsono con lo anterior, en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, el Tribunal Supremo rechazó, por contravenir el objetivo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, el que, en una deposición, una parte ofrezca respuestas a medias y retenga información solo para brindarla luego, de forma acomodaticia, al oponerse a una moción de sentencia sumaria. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 221 (2015). Adoptó, así, en nuestro ordenamiento la doctrina del *sham affidavit*, en su modalidad por omisión. *Íd.*; *Moll v. Telesector Resources Group, Inc.*, 760 F.3d 198, 205 (2do Cir. 2014). También se ha reconocido dicha doctrina en su modalidad por contradicción, la que aplicará si:

- (1) una parte ha sido examinada mediante preguntas precisas y libres de ambigüedad y ha respondido en detalle durante una deposición o ha prestado previamente una declaración clara e inequívoca bajo juramento; (2) al momento de oponerse a la solicitud de sentencia sumaria esa

parte presenta una declaración posterior cuyo contenido es claramente incompatible con la versión ofrecida; (3) la incompatibilidad entre las dos declaraciones resulta evidente, manifiesta o patente, y no se trata de meras discrepancias de poca transcendencia o errores de buena fe; (4) no se ofrece explicación adecuada para la nueva versión, y (5) la declaración posterior no responde al descubrimiento de nueva evidencia, la cual a pesar de una diligencia razonable, no pudo descubrirse o no estuvo disponible al momento en que se prestó la declaración previa incompatible.

*Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, págs. 221-222; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, págs. 440-442.

Respecto a los últimos dos requisitos, nuestro Más Alto Foro explicó que la parte proponente de la declaración jurada podrá ofrecer una explicación adecuada para la nueva versión que, a satisfacción del foro juzgador, justifique la variación en el testimonio, la que “no debe descansar en meras ambigüedades o planteamientos estereotipados”. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, supra*, págs. 222. Aclaró que esa explicación la tendrá que proveer al presentarse la nueva declaración jurada contradictoria pues es entonces que “tiene abiertas completamente las puertas del tribunal para demostrar que sus declaraciones incompatibles no son simuladas. Precisamente, ese es su *día en corte*. En esa instancia el tribunal habrá de considerar la suficiencia de las razones que justifiquen el cambio en la nueva versión ofrecida”. (Énfasis en el original.) Íd. Así, “se rechazará una declaración subsiguiente si la inconsistencia entre las dos declaraciones resulta evidente y no se ofrece una explicación adecuada para la nueva versión”. *SLG Zapata Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 440.

Respecto al estándar que le corresponde utilizar a este foro al revisar la denegatoria o la concesión de una moción de sentencia sumaria, en *Meléndez González, et al. v M. Cuebas, supra*, pág. 118, el Tribunal Supremo expresó que, al estar regidos por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, debemos aplicar “los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario”. Ahora bien, no debemos considerar prueba que no se presentó ante dicho

foro, ni adjudicar los hechos materiales que están en controversia, ya que eso le incumbe al foro primario luego de celebrar un juicio. *Íd.* Sí nos corresponde revisar si la moción y su oposición cumplen con los requisitos de forma que dispone la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y evaluar si realmente hay hechos materiales en controversia. *Íd.* Si los hay, como surge de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, nos corresponde exponerlos concretamente junto a los que están incontrovertidos. *Íd.* Esa determinación podemos hacerla en la Sentencia que disponga del caso, refiriéndonos “al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia”. *Íd.* Por último, revisaremos *de novo* si el foro primario aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Íd.*, pág. 119.

#### **B.**

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley 80), establece un esquema de protección laboral con una finalidad dual. *Romero et als v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 649 (2014). Mientras que, por un lado, persigue servir como una medida de protección económica a las personas empleadas en el sector privado, por otro, busca desalentar y sancionar que estas sean despedidas injustificadamente de sus empleos. *Íd.*, págs. 649-650. Habida cuenta de ello, el estatuto dispone que toda persona empleada contratada “sin tiempo determinado y trabaje mediante remuneración de alguna clase tendrá derecho a recibir una indemnización de su patrono, además del sueldo que hubiese devengado siempre y cuando sea despedido de su cargo sin justa causa”. 29 LPRA sec. 185a. *Íd.*, pág. 650.

Ya que la Ley 80 establece una presunción de que “todo despido es injustificado”, recaerá sobre el patrono el peso de probar, mediante la preponderancia de la prueba, que hubo justa causa

para ello. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 907- 907 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001). Para activar la presunción es medular que se establezca, como elemento de umbral, que la persona era empleada de la parte querellada y que hubo un despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 907. La Ley 80 define que, “se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar”. 29 LPR sec. 185e. A esos efectos, la persona tendrá que demostrar: 1) que fue empleada de un comercio, industria u otro negocio; 2) que su contrato era por tiempo indeterminado; 3) que recibía remuneración por su labor, y 4) que fue despedida de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 907.

Ahora bien, en nuestra jurisdicción no hay una prohibición absoluta en contra del despido pues, si existe justa causa, la persona empleada puede ser despedida. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). En lo pertinente, el Art. 2 de la Ley 80, 29 LPR sec. 185b, dispone que se entenderá por justa causa para el despido “aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono” y “aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento” las que incluyen:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento

del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d)[...].

(e)[...].

(f)[...].

Ahora bien, “el concepto 'justa causa' es dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001). Ante la diversidad de circunstancias y normas de los diversos establecimientos laborales, la ley no intenta proveer un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una. Íd. Esto es, “la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa”. Íd. Así, es el patrono quien podrá adoptar los reglamentos que estime son razonables en aras de lograr el buen funcionamiento de su empresa “y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra; Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001).

El Tribunal Supremo ha reconocido que, “[c]omo regla general, un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como ‘justa causa’ para el despido de un empleado”. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). La violación a las reglas del patrono podrá ser motivo justificado para despedir a la persona empleada siempre que: “(1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381-382 (2011). Cabe reconocer que, aunque no se favorece, podría

considerarse justificado el despido como sanción a una primera falta si la acción u omisión en cuestión “por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio”. *Rivera v. Pan Pepín, supra.*

Además del elemento de la reiteración, es imperativo que las reglas en cuestión sean razonables. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 384. Estas deben guardar relación con la marcha ordenada y el funcionamiento normal del negocio particular. *Íd.* Si no lo son, ello podría tornar el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por ende, injustificado. *Íd.* Se ha reconocido que “el manual de la empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo”. *Íd.; Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra*, págs. 775-776. Dado que los privilegios y beneficios que allí se establecen son derechos que tiene la persona empleada, un despido que los violente también resultaría ser injustificado. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 384. A raíz de que el manual de la empresa constituye parte del contrato de empleo, ante controversias surgidas de un despido a raíz de que la persona empleada ha violentado las normas allí establecidas, “las cláusulas de dicho reglamento deben ser interpretadas las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas”. *Íd.; Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra*, pág. 776.

### III.

En su recurso, insiste el Apelante en que un análisis de las alegaciones de Zimmer refleja que transcurrieron más de doce meses entre los alegados errores que él cometió en mayo y junio de 2016 y el último alegado incidente que ocasionó su despido el 11 de julio de 2017. Reafirma que, a tenor de ello, su despido fue contrario a



derecho y caprichoso pues Zimmer incumplió con las normas fijadas en su Manual de Empleado, así como se negó a contestar su solicitud de traslado. El Sr. Vázquez alega que el TPI no atendió su alegación en torno al paso de más de doce meses entre la primera y última amonestación. Resalta que la Ley Núm. 80 debe interpretarse liberalmente a su favor e insiste en que existen controversias de hechos.

Por su parte, Zimmer resalta que el Apelante no cuestiona las determinaciones de hechos del TPI. Aduce que, como lo concluyó dicho foro, la oposición del Apelante a la moción de sentencia sumaria incumplió con la Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil, *supra*. Alega que este negó ciertos hechos a base de conclusiones no sostenidas en prueba admisible o de una Declaración Jurada que contradijo lo dicho en su deposición e incumplió con la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, *supra*. Zimmer alega que la política de disciplina progresiva de su Manual de Empleado dispone que no habrá que manejar cada incidente como si fuese único u obviar los eventos ocurridos más de 12 meses antes. Insiste en que el Sr. Vázquez no logró contradecir los hechos respecto a las amonestaciones, los que estuvieron sustentados por la evidencia admisible y sus propias admisiones. Si bien alega que, al no discutirse debidamente, el planteamiento debe tenerse por no puesto, afirma que no es pertinente si contestó la solicitud de traslado del Apelante pues eso no se consideró al despedirlo. Niega que tenga que conceder la solicitud de traslado de un empleado ni considerarla en medio de un proceso disciplinario. Plantea que no hay controversias de hechos y que el error señalado no se cometió.

Un examen del expediente apelativo refleja que, en este caso, Zimmer anejó varios documentos a su moción de sentencia sumaria, en la que enumeró los hechos que alegó eran incontrovertidos junto con referencias particulares a dichos documentos. En particular, se

refirió a tres instancias en las que tomó medidas disciplinarias contra el Apelante. Como surge del *Progressive Discipline Form* de 21 de julio de 2016, al Sr. Vázquez se le imputaron cinco infracciones ocurridas en mayo y junio de 2016 relacionadas al embarque de cinco órdenes, así como se le imputó que, el 13 de julio de 2016, usó su celular mientras condujo el montecargas eléctrico de forma negligente y contraria a las reglas establecidas.<sup>5</sup> Surge del documento de amonestación escrita que, a raíz de esos sucesos, fue suspendido por tres días.<sup>6</sup>

De igual modo, surge de otro *Progressive Discipline Form* de 27 de abril de 2017, que al Apelante se le emitió otra amonestación escrita por embarcar incorrectamente los productos. El documento le advirtió que estaba “recibiendo una amonestación escrita final” y que “de usted no seguir las Políticas del Manual de Recursos Humanos podría conllevar otras acciones disciplinarias, según establece la política, hasta la terminación de empleo”.<sup>7</sup> Zimmer también anejó otro *Progressive Discipline Form* de 21 de julio de 2017 que refleja que el Sr. Vázquez recibió otra amonestación escrita por embarcar incorrectamente un lote incompleto.<sup>8</sup> Dicho documento le notificó de su terminación.<sup>9</sup>

Asimismo, en el apéndice de la moción de sentencia sumaria, Zimmer incluyó partes de la deposición que se le tomó al Sr. Vázquez el 23 de enero de 2018. Allí, el Apelante admitió que recibía adiestramientos cuando le añadían algo a los GMP y cuando se modificaban los SOP de su área y que recibió el Manual de Políticas para Miembros de Equipo de Puerto Rico.<sup>10</sup> El Sr. Vázquez también aceptó que, entre las cinco órdenes embarcadas, había órdenes

---

<sup>5</sup> Véase, pág. 200 del Apéndice del Recurso.

<sup>6</sup> Véase, pág. 201 del Apéndice del Recurso.

<sup>7</sup> Véase, pág. 230 del Apéndice del Recurso.

<sup>8</sup> Véase, pág. 249 del Apéndice del Recurso.

<sup>9</sup> Véase, pág. 250 del Apéndice del Recurso.

<sup>10</sup> Véase, págs. 94-95 y 97 del Apéndice del Recurso.

suyas y que las cajas excedían el peso requerido.<sup>11</sup> Aceptó, además, lo siguiente:

- P Pero en cuanto a esto, sí hay unos PO's que usted reconoce que fueron un error de usted.  
 R Pudieron haber con excesos.  
 P Y que eso violaba las reglas y los reglamentos.  
 R No estaba... no estaba escrito en... los requerimientos.  
 P Pero sí las reglas y reglamentos a las normas se las habían dado verbalmente.  
 R Correcto.<sup>12</sup>

Admitió también que, por ese evento, se envió a dos empleados a “repaletizar” esas órdenes, lo que conllevó un viaje y gastos.<sup>13</sup> En cuanto al evento del montacarga, afirmó que estaba autorizado a usar su teléfono celular pues dijo que fue luego que cambiaron las políticas.<sup>14</sup> De igual modo, admitió que, el 27 de abril de 2017, firmó y se discutió con él el *Progressive Discipline Form*:

- P Y más arriba tiene, ¿verdad?, dos firmas tuyas, una que está más abajo y otra como en el ... un poquito más arriba del centro de esa hoja. Y está marcado el encasillado que dice “I do not dispute the Company Statement”. ¿Eso es correcto?  
 R Correcto.  
 P Okey. Eso fue marcado por usted, ¿correcto?  
 R Correcto.  
 P Okey. Y esto fue una amonestación que a usted le dieron al embarcar de manera incompleta varios lotes a la esterilizadora en Ohio. ¿Eso es correcto?  
 R Correcto.<sup>15</sup>

Declaró, además, lo siguiente:

- P Okey. En este documento se menciona como violación el que embarcó de manera incorrecta, incompleta, nuevamente un lote para la esterilizadora en Ohio, dejando parte de la orden en las facilidades en Ponce, ¿correcto?  
 R Correcto.  
 P Okey. ¿Y ese error se cometió, señor Vázquez?  
 R Correcto.  
 P Según lo que entiendo por su testimonio, y ahora hablando en particular sobre este documento, ¿verdad?, la última violación de julio de 2017, o sea, usted admite que sí el error se cometió.  
 R Se cometió el error.  
 P Y que no se siguieron los procedimientos.  
 R No se siguieron los procedimientos.<sup>16</sup>

<sup>11</sup> Véase, págs. 98-101 del Apéndice del Recurso.

<sup>12</sup> Véase, págs. 101-102 del Apéndice del Recurso.

<sup>13</sup> Véase, pág. 104 del Apéndice del Recurso.

<sup>14</sup> Véase, pág. 105 del Apéndice del Recurso.

<sup>15</sup> Véase, pág. 107 del Apéndice del Recurso.

<sup>16</sup> Véase, pág. 109 del Apéndice del Recurso.

El Sr. Vázquez no solo admitió que los errores en el envío de productos a la esterilizadora conllevaban gastos, así como interferían y retrasaban los procesos de la compañía lo que, a su vez, perjudicaba al cliente, sino que contestó lo siguiente:

P Y nuevamente en términos de, ¿verdad? Los errores que usted ha admitido aquí, usted está consciente de que se incumplieron con unos procedimientos y que los errores se cometieron, lo que no está de acuerdo es con el resultado.

R Correcto.<sup>17</sup>

Al preguntársele sobre la política de puertas abiertas, dijo:

P Usted recibió este Manual de Empleados, ¿verdad? Aquí se habla de que hay una Política de Puertas Abiertas, si usted tiene alguna preocupación hacia cualquier miembro de la gerencia, y hay un proceso establecido para atender estas preocupaciones. ¿Usted trato de utilizar este mecanismo?

R No. Éste, no.<sup>18</sup>

Por su parte, el Sr. Vázquez se opuso a la moción dispositiva de Zimmer mediante una moción a la que solo anejó su Declaración Jurada.<sup>19</sup> De una lectura de dicho documento surge que el Apelante indicó que su suspensión fue injustificada pues “la empresa no había modificado los protocolos de pesos de embarque” y que fue por instrucciones de su supervisor que continuó el empaque por el cual se le aplicó dicha medida disciplinaria.<sup>20</sup> Asimismo, aseveró que nunca recibió respuesta a una solicitud de cambio de área que hizo en el 2017 y que Zimmer no amonestó ni despidió a otros empleados que cometieron errores. Es menester resaltar que, en su *Querrela*, el Apelante solo bosquejó de forma general su alegación de despido injustificado. En el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*, tampoco detalló su teoría, sino que invocó que las alegaciones de Zimmer a los efectos de que él violó el Manual de Empleado fueron un pretexto para despedirlo.<sup>21</sup> Notamos, además, que no

---

<sup>17</sup> Véase, pág. 111 del Apéndice del Recurso.

<sup>18</sup> Véase, pág. 113 del Apéndice del Recurso.

<sup>19</sup> No se explica que la Declaración Jurada indica que fue suscrita “hoy 11 de mayo de 2010”. Véase, pág. 279 del Apéndice del Recurso.

<sup>20</sup> Íd.

<sup>21</sup> Véase, pág. 32 del Apéndice del Recurso.

surge de dicho informe que el Apelante enmendase sus alegaciones ni que detallase los mecanismos de descubrimiento de prueba que le restaba por completar.

A raíz de todo lo anterior, somos del criterio que no erró el TPI al dictar sentencia sumaria a favor de Zimmer. El Sr. Vázquez pretendió establecer controversias de hechos a base de una Declaración Jurada en la que alegó hechos descarnados y no sustentados, algunos sobre los cuales no demostró tener conocimiento personal. Sin ofrecer alguna explicación particular, en ella también alegó hechos que no concuerdan con admisiones hechas en su deposición. Nótese que uno de sus argumentos esenciales es que no se atendió una solicitud de traslado suya, sin embargo, ni siquiera indica la fecha específica de dicha solicitud, ni tampoco como ello incidió sobre las infracciones a las normas y reglamentos de Zimmer en las que incurrió. Su otra alegación central, en cuanto a que Zimmer violentó su propio Manual de Empleados pues tomó en consideración amonestaciones luego de que transcurrieron más de doce meses de su ocurrencia, es igualmente improcedente. Precisa citar que, en lo pertinente, la sección de Política de Disciplina Progresiva del manual dispone:

Zimmer Biomet le provee con oportunidades razonables para corregir deficiencias en desempeño y conducta, cuando sea necesario. Dependiendo de las circunstancias, Zimmer Biomet, seguirá las formas de acción correctiva que se describen a continuación. *Porque las circunstancias varían, cada situación se manejará de manera individual con factores tales como la severidad y frecuencia de la conducta considerada. Típicamente, la acción correctiva será progresiva, sin embargo, en algunas circunstancias podrá ser apropiado saltar o repetir pasos en la progresión.* En circunstancias muy serias, la terminación inmediata sin ninguna disciplina progresiva anterior podrá ser justificada.

.....

- Amonestación por escrito. Esta se emitirá por escrito, y ambos usted y su supervisor tienen que firmarla como requisito. Al firmar la amonestación por escrito, está aceptando que recibió la amonestación, no que está de acuerdo con el contenido de la misma. La amonestación por escrito se mantendrá en su archivo personal. Indicará que futuras violaciones de cualquier política de Zimmer Biomet o desempeño no satisfactorio podrá estar sujeto a disciplina adicional hasta e incluyendo terminación de empleo inmediata. Podrá escribir una

refutación en el momento que reciba la amonestación o proveer un anejo a la amonestación en una fecha futura.

- Amonestación final. Esta se emitirá por escrito, y ambos usted y su supervisor tienen como requisito que firmarla. Al firmar la amonestación por escrito, está aceptando que recibió la amonestación, no que está de acuerdo con el contenido de la misma. *La amonestación final se mantendrá en su archivo personal. Indicará que futuras violaciones de cualquier política de Zimmer Biomet o desempeño no satisfactorio podrá estar sujeto a disciplina adicional hasta e incluyendo terminación de empleo inmediata.* Podrá escribir una refutación en el momento que reciba la amonestación o proveer un anejo a la amonestación en una fecha futura.

.....

- Suspensión y Despido. Este es el paso final en el proceso progresivo de disciplina. Podrá ser colocado en una suspensión con sueldo o sin sueldo ya sea por propósitos disciplinarios en conexión a una amonestación por escrito o amonestación final, o para dar tiempo para la investigación de la situación potencial de desempeño o conducta. La suspensión no es requerida antes del despido (con las aprobaciones apropiadas) o emitir un paso de disciplina. Cualquier suspensión con sueldo o sin sueldo requiere la aprobación de Recursos Humanos.

Los supervisores deberán consultar con Recursos Humanos antes de emitir cualquier disciplina que no sea otra que orientación o amonestación verbal.

*El paso apropiado de disciplina progresiva se determinará típicamente tomando en consideración acciones disciplinarias previas dentro del periodo de 12 meses antes de las razones por la más reciente disciplina. Sin embargo, según se indica anteriormente, se podrán saltar o repetir los pasos disciplinarios dependiendo de las circunstancias de la situación. Los Planes para Mejorar Desempeño y los Planes de Acción Correctiva típicamente requieren una mejoría sostenida, y la recurrencia de situaciones atendidas por el plan en cualquier momento luego del periodo del plan pueden resultar en despido.*

*Toda documentación pasada de deficiencias en el desempeño podrá utilizarse para determinar si tiene una situación crónica o particularmente seria de desempeño o una conducta que justifique un paso disciplinario avanzado. Es posible tener más de un problema de desempeño o conducta a la misma vez, o demostrar un patrón de violaciones repetidas del mismo o de diferente tipos [sic] con el pasar del tiempo. No es necesario manejar cada situación como si fuera un incidente único y no relacionado u obviar situaciones de más de 12 meses. Violaciones repetidas de reglas y políticas muchas veces demuestran inhabilidad general o negativa deliberada de cumplir con los estándares de Zimmer Biomet. Los supervisores deberán traer estas situaciones a la atención de la gerencia y de Recursos Humanos para que se pueda tomar la acción apropiada. Sujeto a los procedimientos de aprobación apropiados, si es un "ofensor repetido", se le podrá emitir disciplina más avanzada o despido sin primero progresar por los pasos disciplinarios, aun cuando la acción disciplinaria anterior haya ocurrido más de 12 meses antes.<sup>22</sup>*

<sup>22</sup> (Énfasis suplido.) Véase, págs. 161-162 del Apéndice del Recurso.

Así las cosas, vemos que Zimmer consideró los eventos ocurridos entre el 21 de julio de 2016 y el 21 de julio de 2017. De cualquier modo, la sección antes citada establece que la Apelada no tenía que obviar aquellos eventos disciplinarios que hubiesen ocurrido más de doce meses antes.

En resumidas cuentas, el Sr. Vázquez no logró demostrar ante el TPI que hubiese ninguna controversia de hechos materiales que impidiese dictar sentencia sumaria. Zimmer demostró que lo despidió por sus reiterados incumplimientos con las reglas y procesos establecidos. Es menester recordar que los hechos de este caso se dan en el contexto de una empresa cuyo negocio es de manufactura de dispositivos médicos por lo que, para su buen funcionamiento, se requiere un estricto cumplimiento con todas las regulaciones aplicables. Véase, *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, pág. 580. Ya que no se cometió el error señalado, procede confirmar la sentencia apelada.

#### IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones