

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

JERRY L. WATLEY  
VÁZQUEZ

**APELADO**

V.

ZIMMER  
MANUFACTURING B.V. &  
FULANO DE TAL

**APELANTE**

KLAN202000171

*Apelación* procedente  
del Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala Superior de  
Ponce

Caso Núm.  
J PE2017-0265  
(605)

Sobre:  
Reclamación Laboral

Panel integrado por su presidente el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Grana Martínez.

Grana Martínez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de septiembre de 2020.

Zimmer Manufacturing B. V. (apelante o Zimmer), solicita que revoquemos la negativa del Tribunal de Primera Instancia (TPI) a desestimar sumariamente la reclamación en su contra por despido injustificado.

El 26 de julio de 2020, la apelante presentó *Moción suplementaria al alegato de apelación tras reciente decisión del Tribunal Supremo en el caso De León Torres v. Rivera Lebrón*.

El apelado, señor Jerry L. Watley Vázquez, presentó su alegato en oposición al recurso.

Los hechos fácticos que preceden la determinación apelada son los siguientes.

**I**

El señor Jerry L. Watley Vázquez, en adelante el apelado o querellante, presentó una querrela al amparo del procedimiento sumario laboral. El apelado alegó que la apelante violentó la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991 contra las represalias en el empleo y la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 que prohíbe el

despido injustificado. El querellante adujo que fue despedido, debido a sus condiciones de salud, como la apnea del sueño. Además, atribuyó el despido, a que solicitó los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE). Véase, págs. 1-5 del apéndice del recurso.

El patrono, aquí parte apelante, negó las alegaciones de represalias y despido injustificado. Zimmer alegó que el apelado fue despedido debido a un patrón de tardanzas y ausencias excesivas. Véase, págs. 6-11 del apéndice del recurso.

La apelante presentó una moción de sentencia sumaria, en la que solicitó la desestimación del pleito en su totalidad. Zimmer alegó que procedía la desestimación de la reclamación por despido injustificado, debido a que no existía controversia sobre los hechos siguientes. El apelado incumplió reiteradamente con las políticas de asistencia e incurrió en un patrón de ausentismo y tardanzas no justificado. La empresa lo sometió a un proceso extenso de disciplina progresiva que fue infructuoso, porque el apelado no mejoró su conducta. El apelado fue despedido, conforme a la política de la empresa y, luego de ser amonestado en tres ocasiones. Véase, págs. 12-40 del apéndice del recurso.

Zimmer también solicitó la desestimación de la reclamación por represalias. El patrono alegó que no tomó ninguna acción contra el apelado, por haber solicitado los beneficios de la CFSE.

El apelado se opuso a la moción de sentencia sumaria y reiteró que fue despedido en represalias por acudir a la CFSE. No obstante, alegó que ponchaba tarde porque la apelante no permitía registrar la asistencia antes de la hora de entrada. El apelado adujo que esa situación ocasionaba que los empleados se acumularan en el ponchador para registrar la asistencia y que en ocasiones poncharan tarde. Además, alegó que algunas de sus tardanzas eran de un minuto y cuestionó que fueran sancionadas con  $\frac{1}{2}$  punto al

igual que las tardanzas de cuatro horas de trabajo. El apelado acompañó la oposición con una declaración jurada. Véase, págs. 248-263 del apéndice del recurso.

El TPI evaluó las posiciones de las partes, examinó la totalidad del expediente y determinó que no existía controversia sobre los hechos a continuación.

El apelado comenzó a trabajar para la apelante el 2 de marzo de 1992 y acusó que recibió copia de los Manuales de Política de Recursos Humanos y Asistencia. Durante el tiempo que trabajó para la apelante se desempeñó como pulidor. Fue despedido el 21 de junio de 2017. La apelante es una empresa altamente reglamentada por legislación federal, debido a que manufactura dispositivos médicos ortopédicos utilizados en procedimientos quirúrgicos. Por esa razón, es auditada e inspeccionada constantemente por agencias reguladoras como la *Food and Drug Administration*. Las operaciones de la apelante están reguladas por las Buenas Prácticas de Manufactura que forman parte del *Code of Federal Regulation*. La apelante tiene un Manual de Políticas para los Miembros del equipo de Puerto Rico. Dicho manual establece, en términos generales, la política de recursos humanos. La empresa entrega a todos sus empleados una copia del manual. Todos los empleados están obligados a leer, entender y cumplir con sus disposiciones en todo momento. El manual establece que, en todo momento, los empleados están obligados a realizar sus tareas, oportuna, eficientemente y de acuerdo con los estándares de calidad y procedimientos dispuestos. Véase, Determinaciones de hecho 1-8 de la sentencia apelada.

El señor Jerry L. Watley Vázquez fue adiestrado debidamente y tenía conocimiento pleno sobre sus responsabilidades y sobre las

normas y políticas de la compañía. El manual de la empresa incluye la política relacionada a la asistencia. La disponibilidad de los empleados para realizar la producción es un asunto crítico para la empresa, debido a la necesidad de cumplir con los requerimientos del mercado y de proveer soluciones diarias a los pacientes que usan sus productos. La política de asistencia establecida en el manual incluye las responsabilidades del empleado y el proceso disciplinario en caso de incumplimiento. La asistencia y puntualidad de los empleados toma particular importancia en industrias altamente reguladas como la apelante, debido a que los atrasos pueden trastocar las operaciones o procedimientos médicos pautados. Además de ocasionar la pérdida de licencias o autorizaciones. Por esa razón, en el manual se establece que las ausencias y tardanzas, sin notificación previa al supervisor, conllevan acciones disciplinarias que incluyen el despido. Véase, Determinaciones de hecho 9-13 de la sentencia apelada.

El manual de la apelante establece una política de disciplina progresiva. El paso apropiado se determinará en consideración a acciones disciplinarias previas, durante un periodo de doce meses. No obstante, si el empleado es un ofensor repetido se podrán tomar en consideración acciones disciplinarias que hayan ocurrido con anterioridad. La política de asistencia de Zimmer establece que para la empresa es crítico, tener empleados suficientes disponibles para realizar la producción requerida para satisfacer las necesidades de los pacientes. No obstante, la empresa reconoce que existe una cantidad razonable de ausencias que están fuera del control de los empleados y provee espacio para esas circunstancias. Zimmer impone a sus empleados la responsabilidad de reportar sus ausencias o tardanzas. Véase, Determinaciones de hecho 14-16 de la sentencia apelada.

La política de asistencia de la apelante establece un sistema de puntos. El empleado recibirá una amonestación escrita por cada tres puntos en un periodo de doce meses. Tres amonestaciones escritas durante un periodo de doce meses serán razón para la terminación del empleo. El empleado acumulará medio punto, por cada tardanza de menos de cuatro horas, incluyendo las de un minuto. Las ausencias que no están protegidas por una licencia acumularán un punto, si exceden las cuatro horas. La presencia física de cada uno de los empleados es necesaria para el funcionamiento adecuado de las operaciones de la apelante. El apelado comprende la importancia de cumplir con la política de asistencia. Véase, Determinaciones de hecho 17-20 de la sentencia apelada.

Usualmente el apelado trabajaba en el primer turno de seis de la mañana a dos y media de la tarde. El área en la que trabajaba tenía de ocho a diez empleados. Durante los años 2016 y 2017, el apelado trabajó en la célula 208, localizada en el área conocida como PR01. La hora de entrada y salida se registra entrando el número de empleado en la pantalla del reloj ponchador y colocando el dedo índice en el *scan* de la huella dactilar. Durante el tiempo que el apelado trabajó para la apelante y hasta el presente, el Departamento de Recursos Humanos de Zimmer no ha recibido ninguna queja de ningún empleado incluyendo al señor Watley: 1) sobre problemas con los relojes ponchadores, 2) de que el proceso de ponchar es muy largo o que impacta la capacidad de los empleados de registrar su entrada o salida a la hora asignada, 3) que la cantidad de personas que trabajan en la misma área y utilizan uno de los tres relojes ponchadores disponibles, ocasiona que los

empleados incurran en tardanzas. Véase, Determinaciones de hecho 20-22 y 24-27 de la sentencia apelada.

La apelante amonestó en múltiples ocasiones al apelado, debido a su incumplimiento reiterado con la política de asistencia. El apelado en ninguna de esas ocasiones informó que sus tardanzas estuvieran relacionadas a problemas en el área del ponchador. Véase, Determinación de hecho 28 de la sentencia apelada.

El 10 de agosto de 2016, el apelado recibió una amonestación escrita por incumplir con la política de asistencia. Fue amonestado por sus tardanzas del 30 de marzo de 2016 y 26 de mayo de 2016. El apelado no presentó una certificación para justificar esas tardanzas. El documento de Acción Disciplinaria provee para que el empleado escriba sus comentarios. El apelado no hizo ningún comentario en la amonestación escrita del 10 de agosto de 2016, no acudió al Departamento de Recursos Humanos y no solicitó acomodo razonable. El documento advierte que el incumplimiento con las Políticas de Recursos Humanos y Asistencia acarrearía la continuación del proceso disciplinario incluyendo la terminación del empleo. Véase, Determinaciones de hecho 15-35 de la sentencia apelada.

El 22 de septiembre de 2016, el apelado recibió una segunda amonestación escrita por incumplir con la política de asistencia. El apelado llegó tarde el 18 y 26 de julio de 2016, el 1, 10 y 26 de agosto de 2016. Ninguna de esas tardanzas fue justificada con un certificado médico. El apelado tuvo la oportunidad de revisar el documento y hacer anotaciones. No obstante, no hizo ninguna anotación, no dio explicaciones, no acudió al Departamento de Recursos Humanos, ni solicitó acomodo razonable. El apelado fue advertido nuevamente de las consecuencias de su incumplimiento con la política de asistencia, incluyendo la terminación del empleo. Véase, Determinaciones de hecho 36-43 de la sentencia apelada.

El 12 de octubre de 2016, el apelado recibió una amonestación final por incumplir con la política de asistencia. El apelado incurrió nuevamente en tardanzas los días 31 de agosto de 2016, 7, 14, 19, 20 y 22 de septiembre de 2016. Esta vez tampoco hizo ninguna anotación en el espacio para comentarios, no tomó ninguna acción en torno a la amonestación ni solicitó acomodo razonable. La apelante le advirtió por tercera ocasión en el documento de Acción Disciplinaria, las consecuencias de su incumplimiento. Además, fue advertido expresamente que, de tener tres puntos adicionales, sería despedido. La apelante le dio otra oportunidad, a pesar de que su política de asistencia establece el despido, como sanción, luego de recibir tres amonestaciones en un periodo de doce meses. Aun así, la apelante le brindó al apelado la oportunidad para que mejorara su desempeño. Véase, Determinaciones de hecho 44-53 de la sentencia apelada.

El 21 de febrero de 2017, la apelante discutió con el apelado su evaluación de desempeño del año 2016. Su supervisor, Ramón Torres, le indicó que tenía un patrón de ausentismo y tardanzas que no era aceptable y que debía mejorar inmediatamente su puntualidad y asistencia. Además, recibió una puntuación de 1 en el renglón de Cooperación. El apelado aceptó que su supervisor le habló sobre su problema de tardanzas y que tenía que corregirlo para no verse perjudicado en su trabajo. Sus supervisores le señalaban todos los años su problema de ausencias y tardanzas. No obstante, el apelado volvió a incurrir en tardanzas el 9 de enero de 2017, el 7 y 10 de febrero de 2017 y el 17 de abril de 2017. El apelado no presentó un certificado médico para justificar ninguna de esas tardanzas. Véase, Determinaciones de hecho 54-60 de la sentencia apelada.

El 25 de mayo de 2017, la Generalista Senior de Recursos Humanos de la apelante, Vianca Gómez, preparó y sometió una Propuesta de Terminación de Empleo, en la que solicitó autorización para despedir al apelado. Además, sometió la propuesta a los abogados internos y externos de la compañía. La Propuesta de Terminación de Empleo es parte del protocolo de la apelante para despedir un empleado. El trámite incluye la recopilación de información sobre la disciplina previa del empleado, la preparación de la Propuesta de Terminación de Empleo sometida a los abogados internos y externos de la compañía y la aprobación de la terminación del empleado. La señora Vianca Gómez puntualizó que el apelado recibió un sinnúmero de amonestaciones previas por su incumplimiento con la política de asistencia. El 20 de junio de 2017, la Directora Asociada de Recursos Humanos, Noelia Barrego, aprobó el despido, luego de concluido el proceso interno. El 21 de junio de 2017, Vianca Gómez y el señor Ramón Torres, Supervisor, notificaron al apelado su despido. Ambos le informaron que fue despedido debido a su patrón de ausencias y tardanzas. El apelado, previo al despido, había sido advertido y aconsejado verbalmente y por escrito sobre sus tardanzas y el incumplimiento con la política de puntualidad y asistencia. Fue amonestado en 22 ocasiones por incumplir con la Política de Asistencia. Únicamente, en cuatro ocasiones, se registraron tardanzas de menos de un minuto. El apelado tenía un horario de 6:00 am a 2:30 pm y en esas cuatro ocasiones registró su salida exactamente a las 2:30pm. Véase, Determinaciones de hecho 61-70 de la sentencia apelada.

El 16 de febrero de 2017, el apelado se reportó a la CFSE. Durante el tiempo que trabajó para la apelante, se reportó a la CFSE en unas tres ocasiones y en todas tuvo oportunidad de acudir a las citas. El 19 de junio de 2017, le entregó a su supervisor un documento que evidenciaba una cita en la CFSE el 20 de junio de



2017. Su supervisor, Ramón Torres, recibió copia del documento y no hizo ningún comentario. El apelado no recibió ninguna amonestación por presentar un caso a la CFSE. Su supervisor nunca le hizo un comentario sobre el caso que tenía en la CFSE. Ningún gerencial le impidió acudir a sus citas en la CFSE, ni le hizo algún comentario relacionado a su caso. Véase, Determinaciones de hecho 71-74 y 77-79 de la sentencia apelada.

El TPI encontró que existía controversia respecto a los hechos materiales siguientes:

1. Si el querellante siempre que se ausentó presentó un certificado médico. Específicamente el 10 de agosto de 2016, el querellante recibió una Amonestación Escrita por, entre otras cosas, haberse ausentado, sin haber presentado un certificado médico, los días 11 y 13 de julio de 2016. Sin embargo, el querellante aseguró en su declaración jurada sí haber entregado un certificado médico para justificar su ausencia en esos días.
2. Cuántos ponchadores había en el área de trabajo del querellante.
3. Cuántos empleados registraban su asistencia en el mismo lugar en que lo hacía el querellante.
4. Si existía un cúmulo de empleados al momento de registrar la asistencia y si ello fue la razón de alguna de las tardanzas del querellante. De probarse este hecho en la afirmativa, si de no haberse considerado estas tardanzas, se hubieran justificado las amonestaciones y el despido del querellante.
5. El balance de licencia por enfermedad que tenía el querellante para las fechas de las ausencias de los días del 9 al 11 de mayo de 2017 y 5 y 6 de junio de 2017.
6. La razonabilidad de las Políticas de Asistencia las que contemplan la posibilidad de amonestar y despedir a sus empleados por tardanzas de un minuto.

El foro apelado concluyó que el patrono no despidió al apelado como represalia por acudir a la CFSE. Aunque reconoció que el apelado estableció la presunción de represalias, resolvió que el patrono pudo rebatirla. El TPI determinó que el patrono estableció

que el apelado fue amonestado en tres ocasiones por su patrón de ausencias y tardanzas y no fue hasta la cuarta ocasión que fue despedido. El tribunal dio por hecho que la Propuesta de Terminación se preparó el 25 de mayo de 2017, aproximadamente un mes antes de que notificara su cita en la CFSE. Igualmente, dio por hecho que el apelado acudió en varias ocasiones a la CFSE, sin sufrir ninguna consecuencia.

No obstante, el TPI concluyó que existía controversia de hechos esenciales que no permitían adjudicar sumariamente la reclamación por despido injustificado. El tribunal determinó que existía controversia sobre la cantidad de personas que registraban su asistencia en el mismo lugar que el querellante, si se formaba una fila para registrar la asistencia, el tiempo que le tomaba a los empleados hacerlo, y si esa fue la razón de una o varias de las tardanzas por las que el apelado fue amonestado. El TPI sostuvo que de concluir que alguna o varias de las tardanzas están relacionadas al cúmulo de empleados registrando su asistencia, tendría que determinar, si el apelado debió ser amonestado y o despedido, independientemente de dichas tardanzas. Además, encontró controversia sobre el balance de licencia por enfermedad del querellante para la fecha de las ausencias del 9 al 15 de mayo de 2017 y 5 y 6 de junio de 2017.

Por otro lado, concluyó que el patrono no demostró la razonabilidad de sancionar con medio punto las tardanzas de un minuto y de imponer la misma sanción a las tardanzas de cuatro horas.

El foro primario rechazó que la declaración jurada del apelado sea una *sham affidavit*, que impida considerar las razones por las que el empleado declaró que ponchaba tarde. Sin embargo, reconoció que no hizo ningún comentario en el espacio provisto en el documento de Acción Disciplinaria.

El 11 de febrero de 2020, el TPI dictó sentencia parcial en la que declaró HA LUGAR la moción de sentencia sumaria por la causa de acción de represalias. Sin embargo, declaró NO HA LUGAR la moción de sentencia sumaria relacionada a la causa de acción por despido injustificado.

Inconforme, la apelante presentó este recurso en el que hace los señalamientos de errores siguientes:

ERRÓ EL TPI AL DECLARAR NO HA LUGAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA EN CUANTO A LA RECLAMACIÓN POR CONCEPTO DE DESPIDO INJUSTIFICADO AL AMPARO DE LA LEY 80, A PESAR DE QUE DE LOS HECHOS DETERMINADOS POR EL TPI COMO NO CONTROVERTIDOS SE JUSTIFICA EL DESPIDO.

ERRÓ EL TPI AL TOMAR EN CONSIDERACIÓN ALEGACIONES TRAÍDAS POR PRIMERA VEZ POR EL RECURRIDO EN UNA DECLARACIÓN JURADA EN APOYO A SU OPOSICIÓN PARA CONCLUIR QUE EXISTEN HECHOS MATERIALES EN CONTROVERSA, A PESAR DE QUE LA MISMA CONSTITUYE UN “SHAM AFFIDAVIT”.

## II

### **A. Sentencia Sumaria**

La sentencia sumaria procura ante todo aligerar la tramitación de aquellos casos en los que no existe una controversia de hechos real y sustancial que exija la celebración de un juicio en su fondo. La Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, rige el procedimiento mediante el que cualquiera de las partes en un pleito podrá solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor. La parte que solicita que el pleito se resuelva sumariamente tiene que demostrar la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación. La Regla 36.3, 32 LPRA Ap. V, detalla el procedimiento que debe seguir la parte que solicita sentencia sumaria a su favor.

*Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu Inc.*, 200 DPR 929, 940 (2018); *Ramos Pérez v. Univision*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004).

La solicitud de sentencia sumaria debe incluir:

1. Una exposición breve de las alegaciones de las partes.
2. Los asuntos litigiosos en controversia.
3. La causa de acción, reclamaciones o partes respecto a las cuales solicita sentencia sumaria.
4. Una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen esos hechos, así como cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal.
5. Las razones por las cuales debe dictar sentencia sumaria argumentando el derecho aplicable.
6. El remedio que debe concederse.

32 LPRA Ap. V, R. 36.3; *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu Inc.*, supra, págs. 940-941.

El criterio rector al momento de considerar la procedencia de un dictamen sumario es la inexistencia de controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes alegados en la solicitud y en la oposición. En ausencia de una controversia de hecho material discernible, el tribunal está obligado a aplicar el derecho y resolver conforme al mismo. La Regla 36, *supra*, no excluye tipos de casos y puede funcionar en cualquier contexto sustantivo. *Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu Inc.*, supra, pág. 941. Aun en los casos en los que existe controversia sobre elementos subjetivos de intención, propósitos mentales o negligencia o cuando el factor credibilidad es esencial, procede dictarse sentencia sumaria, si de los documentos a ser considerados, surge que no existe controversia de hechos esenciales. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 219-220.

La sentencia sumaria procede si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas en evidencia en unión a las

declaraciones juradas y alguna otra evidencia se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y material y admisible, y si el derecho aplicable lo justifica. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e); *Roldán Flores v. Cuevas Inc., Bohío International Corp.*, 199 DPR 664, 676 (2018).

Por su parte, la demandada puede prevalecer sumariamente, en escenarios diversos. El primero puede establecer que no hay controversia real sobre al menos uno de los elementos de la causa de acción de la demandante. Igualmente, puede prevalecer, si establece la existencia incontrovertible de prueba que establezca una defensa afirmativa. *Ramos Pérez v. Univision*, supra, pág. 217.

La parte que se opone a la sentencia sumaria tiene que hacer referencia a los párrafos enumerados por la promovente que entiende están en controversia y en cada uno detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. El oponente debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones. La norma general es que el oponente debe presentar contradecaraciones juradas y contradocumentos que derroten la moción de sentencia sumaria y ponga en controversia los hechos presentados por el promovente. Si no controvierte los hechos propuestos conforme a la Regla 36.3, supra, el tribunal podrá considerarlos admitidos y dictar sentencia, si procede. *Roldán Flores v. Cuevas Inc., Bohío International Corp.*, supra, págs. 676-675. No obstante, el hecho de no oponerse a la solicitud de sentencia sumaria no implica necesariamente que esta proceda, si existe una controversia legítima sobre un hecho material. Sin embargo, el demandante no puede descansar en las aseveraciones generales de la demanda. El que se opone a la solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que tiene prueba

para sustanciar sus alegaciones. *Ramos Pérez v. Univision*, supra, págs. 215-216.

Las declaraciones juradas que solo contienen conclusiones, sin hechos específicos que las apoyen no tienen valor probatorio. Una solicitud de sentencia sumaria no puede ser derrotada con una declaración jurada que es meramente una conclusión reiterada de las alegaciones de la demanda y que no están basadas en el conocimiento personal de los hechos. La Regla 36.5 de Procedimiento Civil, supra, dispone que de no producirse por parte del opositor una exposición de hechos materiales bajo juramento, deberá dictarse sentencia sumaria en su contra. *Ramos Pérez v. Univision*, supra, pág. 216; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 722 (1986).

El tribunal al determinar si existen controversias de hechos que impidan dictar sentencia sumaria, debe analizar los documentos que acompañan la solicitud, la oposición y los que obran en el expediente del tribunal. Esta determinación debe ser guiada por el principio de liberalidad a favor de la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria. El análisis liberal persigue evitar la privación del derecho de todo litigante a su día en corte cuando existen controversias de hecho legítimas y sustanciales. *Ramos Pérez v. Univision*, supra, págs. 216-217; *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, supra, pág. 721.

#### **B. “Sham Affidavit”**

El Tribunal Supremo de Puerto Rico aplicó en *SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414 (2013), la doctrina de “sham affidavit” Fue aplicada contra un demandante que omitió en su deposición hechos materiales y esenciales de su causa de acción, y los reveló por primera vez en una declaración jurada con la que acompañó su oposición a una moción de sentencia sumaria.

Allí el querellante presentó una reclamación por despido injustificado. El patrono alegó justa causa basada en un proceso de reestructuración suscitada por la reducción en el volumen de ventas de la compañía. Posteriormente, presentó una moción de sentencia sumaria acompañada de una deposición, en la que el querellante admitió que tenía acceso a los estados financieros de la empresa y conocimiento de su situación económica, que le informó al presidente que había que tomar medidas para atender la pérdida económica y que desconocía si se contrató otra persona en su puesto. *SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo Cash Carry*, supra, pág. 421. El querellante se opuso y acompañó una declaración jurada en la que declaró que la alegada pérdida de dinero era un pretexto para despedirlo, que la querellada dio bonos de productividad, contrató nuevos empleados y a otra persona para que realizara sus funciones. *SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo Cash Carry*, supra.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que una parte no puede responder a medias en una deposición y retener información para ofrecerla acomodaticamente en su oposición a una moción de sentencia sumaria. El tribunal determinó como inaceptable que el opositor a la moción de sentencia sumaria acompañe una declaración jurada en la que da una versión de los hechos incompatible con la que ofreció anteriormente. La declaración jurada únicamente podrá considerarse, si su exponente aclara satisfactoriamente la discrepancia entre las dos posiciones. El tribunal rechazará la declaración subsiguiente, si la inconsistencia con la anterior es patente y no se ofrece una explicación adecuada para la nueva versión. *SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo Cash Carry*, supra, págs. 439-441.

La doctrina de “sham affidavit” debe utilizarse con prudencia. Por esa razón, se limita a cuando la declaración inicial contiene respuestas inequívocas a preguntas claras, precisas y libres de ambigüedad sobre un hecho medular. Sin embargo, eso no impide que la parte adversa elabore, explique o clarifique sus respuestas a las preguntas del abogado de la parte proponente de la sentencia sumaria. Tampoco se refiere a inconsistencias de poca trascendencia que resultan de discrepancias o errores de buena fe o de evidencia descubierta posteriormente. *SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo Cash Carry*, supra.

Esta doctrina incide directamente en el procedimiento de sentencia sumaria. La utilización de subterfugios para retractarse un testimonio bajo juramento, con el único propósito de evitar que se dicte sentencia sumaria, es una práctica contraria al objetivo de la Regla 36, supra. Los objetivos de esta regla, tampoco se adelantan, cuando una parte brinda una respuesta a medias y retiene información. *SLG Zapata Berríos v. JF Montalvo Cash & Carry Inc.*, supra, págs. 441-442.

Nuestro más Alto Foro judicial local, también aplicó la doctrina de “sham affidavit” en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015).

Allí se presentó una querrela laboral al amparo del procedimiento sumario. El querellante incluyó una reclamación por despido injustificado y una reclamación de discrimen por nacionalidad. El patrono negó las alegaciones de discrimen y sostuvo que el despido fue ocasionado por una reestructuración. Posteriormente, solicitó sentencia sumaria y presentó una declaración jurada en la que el querellante hizo admisiones que derrotaban su reclamación. No obstante, el querellante en su oposición acompañó una declaración jurada en la que, por primera vez, manifestó que su supervisor hacía comentarios despectivos



sobre los puertorriqueños y que fue sustituido por otra persona que realiza sus mismas funciones.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico aplicó en *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, la doctrina de “sham affidavit” en su modalidad por contradicción. Esta modalidad aplica cuando:

- 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 anteriormente.
3. La inconsistencia 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 visión.
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 inconsistente.

*Lugo Montalvo v Sol Melia Vacation*, supra, págs. 221-222.

El proponente de la declaración jurada podrá dar una explicación adecuada sobre la nueva versión que justifique la variación de su testimonio a satisfacción del tribunal. La explicación no debe descansar en meras ambigüedades o planteamientos estereotipado. La carga procesal de una parte que declara bajo juramento y pretende deshacerse de una declaración previa es considerable. La explicación tiene que darse en el momento en que se presenta la nueva declaración jurada contradictoria. Este es el momento considerado como el día en corte, para demostrar que las declaraciones incompatibles no son simuladas. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, pág. 222.

El tribunal considerará si las razones ofrecidas para justificar el cambio de versión son suficientes. Al igual que la sentencia sumaria, la doctrina de “sham affidavit” es un instrumento procesal valioso para limpiar la casa y descongestionar los calendarios judiciales. No hay justificación para que un caso en el que no existen hechos materiales por dilucidar ocupe el tiempo que tiene el tribunal para dedicarlo a otro donde si es necesario un juicio en su fondo. Los litigantes no pueden usar maniobras dilatorias con el mero propósito de retrasar innecesariamente un pleito, como baraja de último recurso para forzar una transacción. Tampoco hay razón para que los tribunales se abstengan de disponer de un caso sumariamente, cuando se presentan declaraciones juradas con el único propósito de crear controversias de hechos artificiales. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, págs. 222-223.

Tan reciente como en *De León v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, 204 DPR \_\_ (2020), el Tribunal Supremo de Puerto Rico aplicó nuevamente la doctrina de “sham affidavit”. Allí la querellante presentó una demanda por despido injustificado al amparo del procedimiento sumario laboral. El patrono alegó que la querellante abandonó voluntariamente el empleo y solicitó la desestimación sumaria de la querella. La querellante alegó por primera vez en su oposición a la sentencia sumaria, que fue objeto de un despido constructivo y acompañó una declaración jurada para sustentar tal alegación.

Nuestro más Alto Foro de interpretación judicial local resolvió que en la oposición a la sentencia sumaria, no pueden incorporarse reclamaciones o defensas nuevas a una alegación. Fue enfático en que ese curso de acción no es permisible, porque impide advertir oportunamente a la demandada sobre la naturaleza de la causa de acción propuesta. Además, señaló que el procedimiento correcto en ese caso es enmendar la demanda. *De León v. Rivera Lebrón*, supra.

La decisión también resuelve que la parte opositora de una moción de sentencia sumaria tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos materiales que alega están en disputa. No obstante, el trámite de sentencia sumaria presupone que el promovido ha podido concluir el descubrimiento de prueba necesario para responder adecuadamente a la solicitud de sentencia sumaria. *De León v. Rivera Lebrón*, supra.

### **C. Violación al Reglamento de una empresa**

El Tribunal Supremo de Puerto Rico tuvo que resolver en *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011), si la violación de un empleado al reglamento de una empresa justifica su despido sin la indemnización provista por la Ley Núm. 80, supra. El tribunal tuvo que determinar si las ausencias no excusadas de ese empleado violentaron reiteradamente el Manual de Asociados del patrono. Dicho manual establecía que tres ausencias consecutivas no excusadas constituían un abandono del empleo sancionable con la destitución.

El manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos del trabajo y establece las normas, beneficios y privilegios de los empleados, es parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 384.

La violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador siempre y cuando:

1. La violación a los reglamentos sea reiterada;
2. Las reglas y los reglamentos sean razonables;

3. Se suministre oportunamente copia escrita de los mismos al trabajador y;
4. El despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

*Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, págs. 381-382; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 695 (2004).

Las cláusulas del manual de una empresa deben ser interpretadas las unas con las otras atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas. Por ser un contrato de adhesión, las cláusulas obscuras y o ambiguas deben interpretarse liberalmente a favor del trabajador. *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 385.

### III

La apelante alega que el TPI erró al negarse a desestimar sumariamente la reclamación por despido injustificado, y al concluir que existe controversia sobre los hechos siguientes:

1. Si el querellante siempre que se ausentó presentó un certificado médico. Específicamente el 10 de agosto de 2016, el querellante recibió una amonestación escrita por, entre otras cosas, haberse ausentado, sin haber presentado un certificado médico, los días 11 y 13 de julio de 2016. Sin embargo, el querellante aseguró en su declaración jurada, sí haber entregado un certificado médico para justificar su ausencia en esos días.
2. Cuántos ponchadores había en el área de trabajo del querellante.
3. Cuántos empleados registraban su asistencia en el mismo lugar en que lo hacía el querellante.
4. Si existía un cúmulo de empleados al momento de registrar la asistencia y si ello fue la razón de alguna de las tardanzas del querellante. De probarse este hecho en la afirmativa, si de no haberse considerado estas tardanzas, se hubieran justificado las amonestaciones y el despido del querellante.
5. El balance de licencia por enfermedad que tenía el querellante para las fechas de las ausencias de los días del 9 al 11 de mayo de 2017 y 5 y 6 de junio de 2017.
6. La razonabilidad de las Políticas de Asistencia las que contemplan la posibilidad de amonestar y

despedir a sus empleados por tardanzas de un minuto.

Zimmer sostiene que esa decisión es errada, porque está basada en la declaración jurada que el apelado presentó junto a su oposición a la moción de sentencia sumaria. La apelante argumenta que esa declaración jurada constituye una “sham affidavit”, en la que el apelado incluyó alegaciones nuevas en el pleito y cambió su versión de los hechos. El patrono se refiere a las declaraciones del apelado siguientes:

[...]

7. Para el año 2016, en el área donde laboraba hubo una mudanza, por lo que no puedo admitir que durante ese año la célula 208, estuviera en el área PRO1.

8. En el área donde laboré luego de la mudanza entre los años 2016 y 2017, existen unos dos ponchadores no tres.

9. Que como parte del proceso de registrar la hora de entrada y salida, tenía que por lo regular esperar en fila, para poder acceder al reloj ponchador, por razón que en el área que trabajaba existían otros empleados de otros departamentos que se registraban en el reloj ponchador que se nos asignaba y porque este era el que resultaba más accesible por la distancia.

10. Que el proceso de registrar la hora de entrada y salida no tomaba 5 segundos, ya que hay que esperar por lo regular su turno para registrarse, a parte que el sistema luego de entrar el número de empleado de unos 5 dígitos y colocar el dedo índice, realiza una confirmación de registro.

11. Que fueron muchas las veces que por fallas de los relojes ponchadores tuve que acudir al supervisor para que procediera a arreglar mi asistencia.

12. Que en el momento que acudí al supervisor por fallas en el sistema del reloj ponchador, este procedía a realizar una corrección manual.

[...]

15. Que para las ausencias de los días 07/11/2016, 07/13/2016, 9 al 11 de mayo de 2017 y 5 y 6 de junio de 2017, presenté Certificados Médicos.

16. Que niego que mi balance para la fecha de los días 9 al 11 de mayo de 2017 y 5 y 6 de junio de 2017,

fuese según asevera la querellada en los acápites 65 y 66. Que aparte nunca se me informó ni confrontó específicamente con mi balance de la licencia por enfermedad.

[...]

18. Que a la hora de registrar mi entrada y salida en el reloj ponchador asignado por el área de trabajo, se acumulaban varios compañeros de trabajo y de otras áreas, que podían exceder de unos 15 a 20 empleados ello por ser el ponchador más accesible en el área.

19. Que de mis tardanzas registradas puedo afirmar que aquellas que se reflejan como unas que fluctúan entre 1 a 5 minutos, son atribuidas a la dilación en el proceso de registración, por la espera realizada para registrarme por la fila de empleados registrándose que muchas ocasiones se fallaba en entrar los números correctos y/o por fallas del sistema que obligaba entrar nuevamente el número de empleado y la huella.

Véase, declaración jurada del apelado, págs. 260-262 del apéndice del recurso.

Las alegaciones de la apelante son contradictorias. Por un lado, sostiene que el apelado intentó traer alegaciones nuevas en su oposición a la moción de sentencia sumaria. No obstante, en la propia moción de sentencia sumaria hizo referencia específica a hechos relacionados a las alegaciones que aduce el apelado incluyó por primera vez en la oposición. La apelante en su moción de sentencia alegó específicamente que no existía controversia sobre los hechos siguientes:

[...]

24. En el área en que trabajaba Watley, trabajaban aproximadamente entre (8) y diez (10) empleados en ese primer turno. Véase, Exhibit 12. Dep. J. Watley a las págs. 20-21.

25. Para los años 2016 y 2017, Watley trabajaba en la célula 208. Dicha célula se encontraba en el área conocida como PR01. Véase Exhibit 1, Declaración Jurada de V. Gómez a 13.

26. Durante el empleo de Watley con la Compañía (y en la actualidad) en el área de PR01 hay tres (3) relojes ponchadores. Véase Exhibit 1, Declaración Jurada de V. Gómez a 14.

27. El proceso para que cada empleado entre su hora de entrada y su hora de salida es el siguiente el

empleado debe entrar su número de empleado en una pantalla que tiene el reloj ponchador y colocar el dedo índice en el área de scan de la huella dactilar. Véase, Exhibit 1, Declaración Jurada de V. Gómez a 15.

28. El proceso para registrar la entrada y salida de los empleados toma alrededor de cinco (5) segundos. Véase, Exhibit 1, Declaración Jurada de V. Gómez a 16.

29. Mientras Watley laboró para la empresa, y hasta el presente, no se recibió en el Departamento de Recursos Humanos queja alguna, ni de Watley, ni de ningún otro empleado, a los efectos que los relojes ponchadores no estuvieran funcionando adecuadamente, que el proceso fuese muy largo o impactara de cualquier manera la capacidad de los empleados de registrar su entrada o salida a la hora asignada, o que la cantidad de empleados que trabajaban en la misma área y utilizaban uno de los tres relojes ponchadores disponibles era tal que los empleados estaban incurriendo en tardanzas. Véase, Exhibit 1, Declaración Jurada de V. Gómez a 17.

30. Mientras Watley laboró para Zimmer fue amonestado en múltiples ocasiones por su reiterado incumplimiento con la Política de Asistencia y Puntualidad. En ninguna de dichas instancias, Watley expresó que la razón de sus tardanzas estuvo de modo alguno relacionada al uso de los relojes ponchadores. Véase, Exhibit 1, Declaración Jurada de V. Gómez a 18.

[...]

34. El querellante tuvo una ausencia el 11 de julio de 2016. El querellante no sometió ningún certificado médico excusando dicha ausencia. Véase, Exhibit 3, Forma de Acción Disciplinaria 8/10/16; Exhibit 10, Registro de Horas 2016; Exhibit 11, Reconciliación de Ausencias y Tardanzas.

35. El querellante tuvo una ausencia el 13 de julio de 2016. El querellante no sometió ningún certificado médico excusando dicha ausencia. Véase, Exhibit 3, Forma de Acción Disciplinaria 8/10/16; Exhibit 10, Registro de Horas 2016; Exhibit 11, Reconciliación de Ausencias y Tardanzas.

[...]

65. El querellante estuvo ausente del 9 al 11 de mayo de 2017. El querellante sometió un certificado médico que lo excusaba de trabajar esos días. Sin embargo, al 11 de mayo de 2017, solo le quedaban 4.75 horas disponibles de licencia por enfermedad. Por consiguiente, ese día quedó al descubierto una ausencia de 3.25 horas. Véase, Exhibit 7, Forma de

Acción Disciplinaria 6/21/17; Exhibit 9, Accrual Detail Report; Exhibit 10, Registro de Horas 2016; Exhibit 11, Reconciliación de Ausencias y Tardanzas.

66. El querellante estuvo ausente los días 5 y 6 de junio de 2017. El querellante sometió un certificado médico que le excusaba de trabajar esos días. Sin embargo, al 5 de junio de 2017, tenía 8 horas disponibles de licencia por enfermedad. Por consiguiente, el día 6 de junio de 2017 quedó al descubierto. Véase, Exhibit 7, Forma de Acción Disciplinaria 6/21/17; Exhibit 9, Accrual Detail Report; Exhibit 10, Registro de Horas 2016; Exhibit 11, Reconciliación de Ausencias y Tardanzas.

[...]

74. En total, de las veintidós (22) fechas en las que Watley fue amonestado por su incumplimiento con la Política de Asistencia, solo en cuatro (4) ocasiones fueron por tardanzas de un (1) minuto. Véase, Exhibits 3-5, 7 (Formas de Acción Disciplinaria) y Exhibit 10, Registro de Horas.

75. En dichas cuatro (4) ocasiones, Watley tenía un horario de 6:00 am a 2:30 pm y registró su salida exactamente a las 2:30 pm. Véase, Exhibit 10, Registro de Horas.

Zimmer, además, argumentó en la página 24 de la moción de sentencia sumaria que el apelado no alegó en la querella ni durante su deposición que sus tardanzas estuvieran relacionadas al uso de los relojes ponchadores. La apelante presentó la declaración jurada de Vianca J. Gómez García para sustentar sus alegaciones.

Nuestra lectura de la moción de sentencia sumaria y de los documentos que la acompañan, nos obliga a concluir que la apelante tenía conocimiento previo de las alegaciones hechas por el apelado en la declaración jurada. Por esa razón, también es obvio que el apelado no las reveló por primera en dicha declaración jurada. Como consecuencia, resolvemos que el TPI actuó correctamente al rechazar que esta ante lo que se ha catalogado como una “sham affidavit”.

La apelante fundamenta su solicitud de sentencia sumaria en las declaraciones que el apelado hizo durante su deposición. No obstante, es imposible que determinemos hechos incontrovertidos,



a base de los fragmentos de la deposición que incluyó en el recurso, en los que no existe coherencia en la línea de preguntas y contestaciones. Por esa razón, no podemos concluir que el apelado respondió a medias y retuvo información para ofrecerla acomodaticiamente en su oposición a la moción de sentencia sumaria. Igualmente, es imposible resolver que el apelado dio respuestas inequívocas a preguntas claras, precisas y libres de ambigüedad sobre hechos medulares.

A diferencia, la declaración jurada del apelado contiene hechos específicos sobre los problemas en el ponchador. Además, está basada en hechos de su conocimiento personal. La declaración jurada también está sustentada con ponches de salida, registrados después de la hora establecida. Estos ponches ponen en controversia, si la acumulación de personas retrasaba el proceso de registrar la asistencia, tanto a la hora de entrada como de salida. El apelado, además, presentó la declaración jurada de Luis Rodríguez Torres, quien declaró lo siguiente:

[...]

2. Que trabajé para Zimmer Biomet desde el año 1992 hasta el año 2018.

[...]

7. Que mi experiencia durante mis últimos años de trabajo fue el observar que a la hora de registrar la asistencia particularmente en el primer turno, era la acumulación de varios empleados que formaban fila para registrar su entrada y salida.

8. Que esto lo percibí en el área asignada a laborar, célula 208, ya que el reloj ponchador de esta área era utilizado por otros empleados de otras células.

9. Que llegué a laborar con el Sr. Jerry Watley Vázquez, en las veces que me correspondió realizar el primer turno.

10. Que el reloj ponchador donde se registraba el señor Watley, es el mismo al que me refiero en esta declaración, como aquel que era frecuentado por

empleados de otras células, lo que ocasionaba la fila de espera.

11. Que puedo estimar de acuerdo a mi observación que podían frecuentar más de 10 a 15 empleados en el referido reloj ponchador.

12. Que existía un periodo de gracia de siete 7 minutos para registrar su entrada, pero luego eso fue eliminado.

Véase, pág. 263 del apéndice del recurso.

La totalidad de la evidencia incluida en el expediente de apelación nos lleva a concluir que existe controversia sobre:

- 1) Cuántos ponchadores existían en el área donde trabajaba el apelado.
- 2) Si esos ponchadores funcionaban correctamente.
- 3) Cuántos empleados registraban su entrada y salida en el área en que lo hacía el apelado.
- 4) Cuántos empleados tenían un minuto para registrar su asistencia en un mismo ponchador.
- 5) Cuánto tiempo le toma a cada empleado registrar su asistencia.
- 6) Si el hecho de que los empleados tuvieran solo un minuto para registrar su entrada ocasionaba que algunos poncharan tarde.
- 7) Cuántas de las tardanzas del apelado, si algunas, fueron ocasionadas por problemas en el área del ponchador.
- 8) Si la política de ponchar a la misma hora de entrada causó que el apelado ponchara tarde.

La razonabilidad de la política de un minuto para registrar la entrada no puede adjudicarse sumariamente. Esta determinación está atada a que se adjudiquen los hechos controvertidos, previamente señalados. Si se determina que es irrazonable, porque ocasionó que el apelado ponchara tarde, entonces queda por dilucidar, si su despido procede por razones diferentes.

La apelante también cuestiona que exista controversia sobre el balance de licencia por enfermedad del querellante para los días del 9 de mayo de 2017 y 5 y 6 de junio de 2017. El patrono aduce que el apelado cuestiona el récord oficial de Zimmer, sin evidencia

que lo apoye. No tiene razón. El balance de la licencia es un hecho controvertido, que depende de que se determine, si la política de asistencia es irrazonable y si el patrono hizo descuentos indebidos, debido a esa política.

Por último, la apelante alega que el TPI se equivocó al determinar que existe controversia sobre si el apelado presentó un certificado médico para justificar sus ausencias de los días 11 y 13 de julio de 2016. Sin embargo, el querellante aseguró en su declaración jurada sí haber entregado un certificado médico para justificar su ausencia en esos días. Igualmente, declaró en su deposición que sus ausencias, vinieron con un certificado médico. Véase, pág. 46 de la deposición.

La apelante no logró establecer que no hay controversia real sobre al menos uno de los elementos de la causa de acción de la demandante. Tampoco estableció la existencia incontrovertible de una defensa afirmativa. No podemos obviar, que el análisis sobre la procedencia de la sentencia sumaria debe guiarse por el principio de liberalidad a favor del opositor, porque lo que está en juego es su día en corte. *Ramos Pérez v. Univision*, supra.

#### IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia parcial dictada por el TPI.

Lo pronunció y lo manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

El Juez Hernández Sánchez concurre sin voto escrito.

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