

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

VÍCTOR PAGÁN ROSA;
CARMELO ANDINO
SÁNCHEZ; MILKA M.
APONTE MARRERO;
MARITZA AYALA
MARTÍNEZ; LUIS A.
CARABALLO ROJAS;
ALFREDO CEDEÑO
POMALES; HERIBERTO
DEL VALLE ALICEA;
PEDRO L. DÍAZ
RODRÍGUEZ; CARLOS M.
DÍAZ SANTIAGO;
ROSANNA ENCARNACIÓN
RODRÍGUEZ; LUIS A.
GÓMEZ GONZÁLEZ;
RICHARD GÓMEZ
ROSADO; HÉCTOR
GONZÁLEZ CRUZ; JOSÉ
A. GONZÁLEZ GUZMÁN;
LUIS A. MELÉNDEZ
GINÉS; ALEXANDER
OLMO RODRÍGUEZ;
HÉCTOR L. ORELLANA
DÍAZ; ROBNY ORTIZ
PÉREZ; MICHAEL N.
PÉREZ GONZÁLEZ; FÉLIX
A. RÍOS BURGOS;
CARLOS J. RÍOS
PEDRAZA; TAMARA
RIVERA CAMACHO;
LOURDES I. RIVERA
HERNÁNDEZ; JAYSON
RIVERA MARRERO; JULIO
A. RIVERA OLMO;
MARIELA RIVERA ROSA;
RIANO RODRÍGUEZ
GONZÁLEZ; MIRIAM
RODRÍGUEZ MARTÍNEZ;
DESIREE M. RODRÍGUEZ
MURILLO; JAVIER E.
SÁNCHEZ CINTRÓN;
REINOL SANTOS
SANTANA; GERSON
VÉLEZ ORTIZ; GILDO L.
VÉLEZ ORTIZ, y
CORNELIOUS WILLIAMS
ROSARIO,

Recurrida,

v.

PFIZER
PHARMACEUTICAL, LLC,

Peticionaria.

CERTIORARI
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Bayamón.

Civil núm.:
D PE2015-0045.

Sobre:
reclamación contractual
de beneficios bajo un
plan de separación de
empleo; o cobro de
mesada por despido
injustificado.

KLCE202200216

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Ortiz Flores, la Jueza Romero García y el Juez Rivera Torres¹.

Romero García, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2022.

Comparece la parte peticionaria, Pfizer Pharmaceuticals, LLC (Pfizer o peticionario), mediante un auto de *certiorari*. Solicita que revoquemos la *Resolución* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, el 27 de noviembre de 2021, debidamente notificada al día siguiente. Mediante esta, el foro *a quo* declaró sin lugar sendas solicitudes de sentencia sumaria, instadas por Pfizer y la parte recurrida del título. A tales efectos, ordenó la continuación de los procedimientos, al tenor de las controversias de hechos consignadas en el dictamen.

Examinado el expediente ante nuestra consideración, así como el ordenamiento jurídico aplicable, acordamos expedir el recurso de *certiorari*, revocar y, en consecuencia, desestimar con perjuicio la acción civil presentada en contra de Pfizer.

I

La presente causa se inicia el 26 de enero de 2015, ocasión en que la parte recurrida del epígrafe presentó una *Demanda* contra el peticionario². En particular, la acción laboral versaba sobre una reclamación de beneficios conforme a un Plan de Separación (Plan); o, en la alternativa, el cobro de la mesada por virtud de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*. En ambos casos, los recurridos adujeron que, el 8 de febrero de 2013, **fueron**

¹ El Hon. Waldemar Rivera Torres sustituyó a la Hon. Noheliz Reyes Berríos, por virtud de la Orden Administrativa Núm. OAJP-2021-080C emitida el 23 de febrero de 2022, y a la luz de la jubilación de la jueza.

² Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1-7, con anejos a las págs. 10-108.

separados involuntariamente de sus puestos de trabajo, sin que mediara justa causa para ello³.

Previo a abordar las alegaciones de los recurridos, es preciso apuntar que, para la fecha de la supuesta separación de empleo, estos continuaron sus labores ininterrumpidamente con el adquirente, Neolpharma, en las mismas instalaciones de la planta sita en Caguas. En síntesis, los recurridos manifestaron que, mientras fungieron como empleados no exentos de Pfizer, ostentaban varios beneficios, a saber: seguro de incapacidad a corto y largo plazo, cubierta de medicamentos, ortodoncia, exámenes de la vista y espejuelos. Por igual, plantearon que con Pfizer la aportación que hacían al plan médico era menor, en comparación con el actual patrono. Además, adujeron que, contrario a Pfizer, Neolpharma no asignaba los turnos de trabajo a base de la antigüedad de los empleados, quienes ocupaban plazas de manufactura, empaque, mantenimiento, almacén, control de calidad y oficina, entre otras. Sostuvieron, además, que la actual aportación al plan de pensiones era inferior a la contribución que Pfizer realizaba y que el salario era un 20% menor por el mismo trabajo. En fin, expresaron que, luego del traspaso o venta, “perdieron todos los beneficios”⁴ antes descritos.

También, alegaron que Pfizer les había informado que la transferencia no variaría los términos y condiciones de sus empleos. Indicaron que, por temor a quedar **cesanteados automáticamente y sin derecho a solicitar los beneficios del Plan de Separación**, aceptaron la oferta de trabajo que Neolpharma les extendió. Así pues, coligieron que, en realidad, Pfizer los despidió, toda vez que Neolpharma ofreció nuevos puestos de trabajo con salarios y beneficios inferiores. En general, el total de la reclamación de los beneficios del Plan ascendió a \$1,511,811. En la

³ De conformidad al Anejo B, Jayson Rivera Marrero fue despedido el 11 de febrero de 2013, y Michael Pérez González el día 12; véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 12-13.

⁴ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 4, acápite II (7).

alternativa, solicitaron el pago de una mesada igual a \$1,873,312 por todos los reclamantes.

Cabe mencionar que, el 12 de febrero de 2015, Pfizer presentó un aviso de traslado (“removal”) ante la consideración del Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico e invocó la jurisdicción exclusiva del foro, al señalar que la reclamación del Plan estaba sujeta al estatuto federal *Employee Retirement Income Security Act* (ERISA, por sus siglas en inglés), 29 USCA sec. 1001 *et seq.* Surge del legajo de ese tribunal que los recurridos comparecieron y solicitaron que el pleito se remitiera al foro estatal (“remand”)⁵. El 22 de marzo de 2016, el tribunal dictó un *Opinion and Order*, mediante la cual concluyó que **el Plan de Separación de Pfizer no se regía por ERISA** y, en consecuencia, remitió el pleito ante la atención del foro estatal⁶.

Así las cosas, el 1 de junio de 2016, Pfizer presentó su alegación responsiva⁷. En esencia, negó la procedencia de las causas invocadas. Arguyó que la terminación de empleo, allá para el 8 de febrero de 2013, fue por justa causa ante el **cierre total y permanente** del centro de trabajo sito en Caguas. Igualmente, sostuvo que los recurridos tampoco tenían derecho a los beneficios del Plan de Separación, ya que no cumplían con sus requisitos. Aseguró que, previo al cierre de la planta, comunicó a los empleados que, al recibir una **oferta de empleo** por parte de Neolpharma, entonces, estos no serían acreedores de los beneficios del Plan, independientemente de si aceptaban o no la oferta de trabajo. Advirtió que todos los recurridos recibieron ofertas de trabajo de Neolpharma. Pfizer insistió, además, que la jurisdicción competía exclusivamente al foro federal por las razones antes esbozadas.

⁵ Véase, Expediente electrónico del caso civil federal CV-01121-PAD, del cual tomamos conocimiento judicial.

⁶ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1345-1350.

⁷ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 115-122.

Luego de culminado el descubrimiento de prueba y otros trámites innecesarios de pormenorizar⁸, el 1 de marzo de 2021, Pfizer presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*⁹. Adjuntó a su solicitud, entre otros documentos, copia del Plan, *Pfizer Puerto Rico Separation Plan* de 1 de enero de 2013¹⁰; del Resumen Descriptivo de la transición de la planta de Caguas fechado el 1 de enero de 2012¹¹; de las cartas de oferta de empleos cursadas por Neolpharma¹², **suscritas** por todos los recurridos; y, fragmentos de las deposiciones tomadas a estos.

Pfizer expuso más de doscientos hechos presuntamente incontrovertidos, tanto generales a todos los recurridos, como otros específicos a cada uno de ellos. Sostuvo su previa postura sobre la improcedencia de una reclamación de despido injustificado. Argumentó que **la planta de Caguas cerró total y permanentemente sus operaciones**, lo que implicaba **justa causa para el despido**. En la alternativa, adujo que, conforme a la figura de **traspaso de negocio en marcha**, la parte recurrida tampoco era acreedora de remedio alguno, toda vez que los **empleados admitieron que continuaron trabajando en Neolpharma de manera ininterrumpida**. Al citar el estatuto reparador, expresó que únicamente procede la indemnización cuando el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de los empleados y, por tanto, no advenga patrono de estos.

Del mismo modo, Pfizer reiteró que a los recurridos no les asistía el derecho a reclamar los beneficios del Plan de Separación porque ERISA desplazaba la jurisdicción estatal, ya que el Plan se regía por el ordenamiento federal. En la alternativa, expresó que los recurridos no

⁸ Los recurridos intentaron infructuosamente enmendar la *Demanda*, el tribunal primario entendió que las alegaciones reabrirían el procedimiento de descubrimiento de prueba y denegó la petición. Si bien la determinación de denegar *la Demanda Enmendada* fue revocada por un panel hermano en el caso KLCE201800625, este dictamen, a su vez, fue revertido mediante una *Sentencia* del Tribunal Supremo en el caso CC-2018-980. Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 171-180; 252-253; 254-260; 261-266; 267-268; 1587-1588; 1589-15590; 1591-1592; 1593-1608; 1609-1633; 1776-1778.

⁹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 269-319, con anejos a las págs. 320-1305.

¹⁰ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 404-421.

¹¹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 422-435.

¹² Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 464-498.

tenían a su haber una reclamación contractual, toda vez que el texto del documento disponía la ausencia de intención de crear derechos contractuales¹³. Asimismo, adujo que **el Plan excluía a aquellos empleados cesanteados tras una venta y que recibían una oferta de empleo del adquirente**¹⁴. Coligió, entonces, que los recurridos no eran elegibles para recibir los beneficios del Plan, ya que **todos recibieron y aceptaron ofertas de empleo** por tiempo indefinido de parte de Neolpharma¹⁵.

El 25 de junio de 2021, la parte recurrida instó su oposición y, a su vez, petitionó que se dictara sentencia sumaria a su favor¹⁶. Unió a su solicitud, entre otros documentos, el dictamen federal, las mismas declaraciones juradas de los recurridos incluidas con la reclamación laboral¹⁷, la carta de apelación sometida al Comité Administrativo del Plan¹⁸ y la respuesta de este, fechada el 14 de marzo de 2014, en la que denegó los beneficios¹⁹; así como el Plan de Separación de Pfizer de 1 de enero de 2013, y el Resumen Descriptivo del Plan de 1 de enero de 2012, que Pfizer también había incluido.

Con relación a la alegación jurisdiccional, los recurridos trajeron a la atención del foro primario el dictamen del caso federal 15-1121, antes mencionado, y descartaron los enunciados relacionados a la sujeción del Plan a ERISA. De otra parte, los recurridos **negaron ciertas determinaciones de hechos generales**, por entender que eran **inmateriales, impertinentes e irrelevantes**. Por otro lado, **admitieron en**

¹³ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 418-419.

¹⁴ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 407-408.

¹⁵ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 464-498.

¹⁶ Véase, Apéndice del peticionario, *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Solicitud para que se dicte Sentencia Sumaria a favor de los demandantes*, a las págs. 1316-1335; y, *Contestación a lista de hechos materiales de la Moción de Sentencia Sumaria de Pfizer a tenor con la Regla 36.3(b) de Procedimiento Civil y lista de hechos materiales adicionales que no están en controversia en apoyo de la Moción de Sentencia Sumaria de la parte demandante*, a las págs. 1336-1341, con anejos a las págs. 1345-1551.

¹⁷ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1450-1539.

¹⁸ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1353-1355.

¹⁹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1540-1543, refiérase a las págs. 850-853 con mejor legibilidad. De los autos se desprende que el Comité Administrativo del Plan se reunió en dos ocasiones para atender la apelación; véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 843-844; 845-846.

su totalidad las **determinaciones de hechos particulares** de cada recurrido expuestas por Pfizer.

Los recurridos plantearon que el Plan constituía la única fuente de obligaciones y, por primera vez, alegaron que el mismo constituía una declaración unilateral de voluntad y que la merma salarial de 20%, equivalía a un despido constructivo²⁰. Indicaron que reclamaron los beneficios del Plan²¹, pero Pfizer denegó la solicitud²². La determinación fue apelada, sin embargo, la decisión se sostuvo. Aceptaron que el Plan de Separación excluía a los empleados que hubieran recibido una oferta de empleo, no obstante, insistieron en que Pfizer les informó que, con la aceptación del puesto, el salario y los beneficios permanecerían inalterados. Argumentaron, pues, que la exclusión aludida por Pfizer no les aplicaba porque Neolpharma no les ofreció el mismo empleo que tenían con Pfizer.

Pfizer se opuso a la petición de sentencia sumaria a favor de los recurridos²³. Además de indicar el incumplimiento de los requisitos formales de las normas procesales atinentes, replicó que el dictamen del foro federal que determinó que el Plan no se regía por ERISA no constituía cosa juzgada y, por lo tanto, no estaba impedido de litigar la cuestión²⁴. A base de la declaración jurada suscrita por la señora Lori Ann Frontera, Directora de Recursos Humanos de Pfizer, el peticionario expresó que a los recurridos se les informó que Neolpharma comunicaría los términos y condiciones de empleo y que los provistos por Pfizer culminarían en la fecha convenida de cese de empleos²⁵. En cuanto a la denegatoria de los beneficios del Plan, sostuvo que la determinación se asentó en una

²⁰ **Los recurridos también reprodujeron planteamientos que habían esbozado en la frustrada enmienda a la Demanda, por lo que no aludiremos a los mismos.** Véase, nota al calce número 8 de este dictamen.

²¹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 516-518; 552-554, Luis Meléndez Ginés no estaba incluido.

²² Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 542-544; 549-551.

²³ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1562-1586, con anejos a las págs. 1587-1749; y, a las págs. 1750-1775, a las págs. con anejos a las págs. 1176-2051.

²⁴ Las determinaciones de los casos de traslado al foro federal, 28 USC sec. 1446, *et seq.*, no son revisables, salvo ciertas excepciones que no están presentes en este caso. Refiérase a 28 USCA sec. 1442-1443; 1447 (d).

²⁵ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 1777, acápite 8.

exclusión expresa y razonable. Expuso que la interpretación sobre la aducida inequidad de empleos competía a la discreción del Comité Administrativo del Plan, el cual ponderó el asunto y resolvió que los recurridos estaban excluidos del Plan por haber recibido las ofertas de empleo, sin que fuera exigible el requisito de compatibilidad entre las plazas de trabajo.

Con relación a los nuevos planteamientos, Pfizer rechazó la aplicación de la doctrina de declaración unilateral de voluntad, ya que el Plan de Separación comprende unos criterios de elegibilidad específicos, que los recurridos no satisficieron. Igualmente, descartó la contención sobre despido constructivo porque estos no renunciaron, sino que fueron despedidos por Pfizer ante el cierre total y permanente de la planta de Caguas y aceptaron las ofertas de empleo de Neolpharma, por lo que continuaron trabajando ininterrumpidamente.

Justipreciadas las posturas de los litigantes, el 28 de septiembre de 2021, el foro de primera instancia notificó la *Resolución* recurrida²⁶. En su dictamen consignó las siguientes determinaciones de hechos de carácter general, a las que impartimos énfasis²⁷:

1. A la fecha en que los demandantes cesaron su empleo en Pfizer, esta operaba una planta farmacéutica en Caguas que se dedicaba a la manufactura de productos para el consumo humano.

2. Los demandantes trabajaron en la planta de Caguas de Pfizer y cesaron de trabajar para Pfizer ante el cierre de la planta de Pfizer en Caguas. Aunque Pfizer continuó operando otras plantas en Puerto Rico, específicamente en Vega Baja, Guayama y Barceloneta, todas las plantas operaban de forma independiente, en cuanto a los aspectos de personal y no ha existido una práctica de transferir empleados entre las plantas. Así, la Planta de Caguas tenía su personal de recursos humanos independiente al de otras plantas, el Gerente General también era distinto, así como los supervisores y empleados, los que estaban asignados a dicha planta y no a otras y tampoco iban a otras plantas a trabajar.

3. La fecha de terminación de los demandantes en Pfizer fue el 8 de febrero de 2013.

²⁶ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2052-2053; 2054-2077.

²⁷ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2055-2057.

4. Pfizer no es dueño o empresa matriz, subsidiaria o afiliada de Neolpharma. Pfizer es una empresa separada a Neolpharma y Pfizer no ejerce control sobre las operaciones de Neolpharma.

5. Para octubre de 2012 se comunicó a los empleados que Pfizer había llegado a un acuerdo con una compañía mejicana llamada Neolpharma para la venta de la Planta de Caguas. Desde mayo de 2010, se había anunciado [sic] que dicha planta cerraría. Precisamente, **Neolpharma y Pfizer firmaron un Asset Purchase Agreement, el 15 de octubre de 2012**, donde Neolpharma compraría una parte de las propiedades (incluyendo maquinaria y terreno) y activos de la facilidad [sic] de Caguas y contrataría a más de 100 empleados de Pfizer que trabajaban en Caguas.

6. Neolpharma comenzó a operar su planta en las mismas facilidades [sic] en que estaba la planta de Pfizer en Caguas, contrató a más de 100 empleados de Pfizer que fueron despedidos, el 8 de febrero de 2013 y continuó la operación sin interrupción. Luego de este proceso, Pfizer no ha vuelto a operar planta alguna en Caguas.

7. El Plan de Separación estaba disponible para que los empleados lo accedieran a través del sistema de internet interno de Pfizer (intranet). En dicho sistema, también se accedía a información sobre beneficios, políticas, información sobre nómina y adiestramientos, entre otros documentos.

8. El Plan establece requisitos para ser elegible a recibir los beneficios establecidos en el mismo. En lo pertinente, el Plan de Separación provee que:

Exclusions

Severance Benefits are not payable in any of the following circumstances, even if the employee is otherwise eligible:

1. The employee is offered or designated to a comparable position with a Participating Company in any of the Puerto Rico sites. The Participating Company, in its sole and absolute discretion, will determine the comparability of positions.

2. Upon divestiture of an affiliate, subsidiary, division or other identifiable segment of the Participating Company, where the employee is transferred or **offered employment with the acquiring entity.**

9. Por su parte, el Resumen descriptivo del Plan provee:

Aunque usted sea un empleado de PGS que reúne los requisitos según se ha indicado, los beneficios de indemnización no se han de pagar si se da cualquiera de las siguientes situaciones en su caso:

1. A usted le ofrecen o lo nombran para ocupar un puesto comparable en una compañía participante en cualquiera de las sedes de Puerto Rico. El Administrador del Plan, en su única y absoluta discreción, determinará si los puestos son comparables.

2. Su puesto se traslada o **le ofrecen empleo en la entidad compradora** cuando se vende una subsidiaria, división, sede, planta u otro segmento identificable de la Compañía. **El Administrador del Plan, en su única y absoluta discreción, determinará si se trata de un caso de traslado de empleo.**

10. El Plan, por su parte, también, provee que:

No Contractual Rights

Eligibility to participate in the Plan does not confer the right to continuing employment with Pfizer or any of the Participating Companies or its affiliates. The information provided in this Plan document is not intended to create any contractual rights on the part of anyone.

11. A la luz del cierre de la planta de Caguas y la venta a Neolpharma, Pfizer preparó y distribuyó a los empleados de dicha planta un folleto informativo titulado "Your Pfizer Benefits and the Pending Sale of Pfizer Caguas to Neolpharma". Asimismo, **se dieron varias presentaciones sobre el proceso de cierre y venta.**

12. **A todos los demandantes Neolpharma les hizo una oferta de empleo que los demandantes aceptaron.**

13. **Se admite el contenido de las cartas de oferta de empleo que dio Neolpharma a los demandantes.**

14. Ni Pfizer ni el personal gerencial de Pfizer participaron en la selección y decisión de a qué personas entrevistaría Neolpharma ni a quiénes les haría oferta de empleo. Tampoco participó en el proceso de entrevistas.

15. **En todas las cartas de oferta de empleo se indicaba que si el empleado(a) declinaba la oferta de empleo de Neolpharma, la persona no sería elegible a participar del Plan de Separación de Pfizer.**

16. Hubo reuniones donde **se explicó que a los empleados que Neolpharma les hiciera oferta de empleo no serían elegibles a los beneficios del Plan de Separación de Pfizer.**

17. La denegatoria a los demandantes que solicitaron los beneficios bajo el Plan de Separación, por la razón de que no eran elegibles bajo los términos del mismo se comunicó, por escrito, el 4 de septiembre de 2013.

.

Del total de 207, el foro primario esbozó otros 190 enunciados fácticos de carácter particular a cada recurrido, en el que determinó probado que estos **aceptaron trabajar con Neolpharma y que las**

labores rendidas entre ambas empresas fueron ininterrumpidas²⁸. En el ejercicio de su discreción, el tribunal expresó que, cuando no se tiene certeza sobre todos los hechos en controversia, no procede emitir un dictamen sumario. A esos efectos, denegó las solicitudes de sentencia sumaria de ambos litigantes y estableció los hechos en controversia a dirimir en un juicio en su fondo²⁹:

1. Si para el periodo relevante, Pfizer tenía un Plan de Separación (el Plan) para sus empleados, incluyendo los que trabajaban en la planta de Caguas. Si dicho Plan fue un plan que Pfizer adoptó voluntariamente bajo las disposiciones del *Employment Retirement Income Security Act* (ERISA).

2. Si el Plan de Separación de Pfizer fue creado en el 2005 y ha sido enmendado en varias ocasiones. Si la versión pertinente al presente caso es la del 1 de enero de 2013. Si con fecha de 1 de enero de 2012, se estableció el resumen descriptivo del Plan de Separación para empleados de Caguas.

3. Si bajo las disposiciones del Plan y sus enmiendas, se han conferido beneficios a unos 3250 participantes. Si conforme a la Sección *The Participant's Rights Under ERISA*, el Plan dispone que está sujeto a las disposiciones de ERISA. Si asimismo la empresa ha radicado las correspondientes formas 5500, ante el Internal Revenue Service (IRS) con respecto al Plan.

4. Si varios de los demandantes solicitaron los beneficios bajo el [P]lan de Separación y los mismos fueron denegados por razón de que bajo los términos del Plan no eran elegibles a los beneficios.

5. Si varios de los demandantes apelaron la[s] denegatorias de los beneficios bajo el Plan y el Comité Administrativo del Plan (Comité) confirmó la denegatoria, mediante comunicación de 14 de marzo de 2014.

6. Si antes de emitir su determinación, el Comité evaluó la siguiente información y documentación:

- The plan document for the plan.
- Resumen descriptivo del Plan (the Summary Plan Description for the Plan).
- The Coordinating Office's file, including documents submitted in support of the Caguas Employees' Claim, by Mellado-González, LR, CSP.

²⁸ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2057-2071.

²⁹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2071-2072.

- the November 14, 2013 letter from Mellado-González, LR, CSP appealing the denial of the Caguas Employees' claim with exhibits.
- January 21, 2014 email from, HR Director Lori Ann Fronteras to Mary Crotty and David Grasso, with attachments.
- February 3, 2014 email from Mary Crotty to Steve Pennaccio, Va Nonda Heron, Bob Matts, Patrice Correira, T.R. Kelly and Joan Sokol.
- February 3, 2014 email from HR Director Lori Ann Frontera to Mary Crotty.
- Section 5.8 (b) of the Asset Purchase Agreement between Pfizer and Neolpharma.

7. Si el Comité se reunió los días 6 de enero de 2014 y 3 de febrero 2014, para evaluar la Apelación de los demandantes, antes de emitir su decisión de 14 de marzo de 2014.

.

Inconforme, Pfizer presentó una solicitud de reconsideración y de determinaciones de hechos adicionales³⁰. A esta petición, los recurridos replicaron³¹. El foro sentenciador declaró sin lugar ambas solicitudes del peticionario, lo que notificó el 1 de febrero de 2022³².

Todavía insatisfecho, el 25 de febrero de 2022, Pfizer interpuso el recurso de *certiorari* del título y esgrimió la siguiente trilogía de errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TPI AL NEGARSE A DESESTIMAR CON PERJUICIO LAS RECLAMACIONES SOBRE DESPIDO INJUSTIFICADO BAJO LA LEY NÚM. 80 Y DE BENEFICIOS BAJO EL PLAN DE SEPARACIÓN.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TPI AL IDENTIFICAR HECHOS EN CONTROVERSIA QUE SON CUESTIONES DE DERECHO O QUE NO FUERON CONTROVERTIDOS Y QUE ADEMÁS NO IMPEDÍAN QUE SE DICTARA SENTENCIA SUMARIA DESESTIMANDO TODAS LAS RECLAMACIONES DE LOS RECURRIDOS.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TPI AL NEGARSE A AÑADIR DETERMINACIONES DE HECHOS CONFORME SOLICITADO POR PFIZER EN SU MOCIÓN DE RECONSIDERACIÓN. ELLO PORQUE DICHAS DETERMINACIONES DE HECHOS MATERIALES NO FUERON INCLUIDAS A PESAR DE PERMANECER INCONTROVERTIDAS Y SER MATERIALES A LA ADJUDICACION DE LAS CONTROVERSIAS.

³⁰ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2078-2109, con anejos a las págs. 2110-2114.

³¹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2119-2127.

³² Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2128-2129; 2130.

En cumplimiento de nuestra *Resolución*, el 23 de marzo de 2022, los recurridos presentaron *Escrito en Cumplimiento de Orden para Mostrar Causa*". Con el beneficio de su comparecencia, resolvemos.

II

A

De ordinario, aquel que presenta un recurso de *certiorari* pretende la revisión de asuntos interlocutorios, que han sido dispuestos por el foro primario en el transcurso y manejo del caso. Distinto al recurso de apelación, el tribunal al que se recurre mediante *certiorari* tiene discreción para atender el asunto planteado, ya sea expidiendo el auto o denegándolo. Véase, *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005). Así, pues, el *certiorari* es un recurso extraordinario cuya característica se asienta en "la discreción encomendada al tribunal revisor para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos". *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 338 (2012).

Por su lado, la Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, delimitó los asuntos que este Tribunal puede revisar mediante el recurso de *certiorari*. En su parte pertinente, la norma dispone:

.

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la **denegatoria de una moción de carácter dispositivo**. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

.

32 LPRA Ap. V, R. 52.1. (Énfasis nuestro).

Claro está, la discreción para entender en el recurso de *certiorari* no se ejerce en el vacío. La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones establece los criterios que debemos auscultar al momento de ejercer nuestra facultad discrecional; a decir:

A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

Cual reiterado, este Tribunal de Apelaciones no habrá de intervenir con el ejercicio de la discreción del Tribunal de Primera Instancia, salvo en “un craso abuso de discreción o que el tribunal [haya actuado] con prejuicio y parcialidad, **o que se [haya equivocado] en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial**”. *Lluch v. España Service*, 117 DPR 729, 745 (1986) (Énfasis nuestro). Lo anterior le impone a este foro revisor la obligación de ejercer prudentemente su juicio al intervenir con el discernimiento del foro de primera instancia. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008).

B

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, establece que una moción de sentencia sumaria debe estar fundada en

declaraciones juradas, o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. En su consecuencia, podrá dictarse sentencia sumaria cuando no exista ninguna controversia real sobre los hechos materiales y esenciales del caso y, además, si el derecho aplicable lo justifica. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Un hecho material “es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). (Énfasis nuestro). A su vez, la controversia relacionada a un hecho material debe ser real, “por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria”. *Íd.*, a las págs. 213-214.

El Tribunal Supremo ha señalado que, “la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente que a la luz del derecho sustantivo determinaría una sentencia a su favor como cuestión de ley”. *Rivera, et al. v. Superior Pkg., Inc., et al.*, 132 DPR 115, 133 (1992). A su vez, “[a]l considerar la moción de sentencia sumaria **se tendrán como ciertos los hechos no controvertidos que consten en los documentos y las declaraciones juradas ofrecidas por la parte promovente**”. *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998). (Énfasis nuestro).

Con relación a los hechos relevantes sobre los que se plantea la inexistencia de una controversia sustancial, la parte promovente “está obligada a desglosarlos en párrafos debidamente enumerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432.

Por su lado, la parte promovida tiene el deber de refutar los hechos alegados, con prueba que controvierta la exposición de la parte que solicita la sentencia sumaria. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 563 (2005). Así

pues, para que el tribunal pueda considerar la oposición a la solicitud de la sentencia sumaria, esta tiene que obedecer las directrices contenidas en la Regla 36. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 433.

Según la Regla 36.3 (b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R.36.3 (b), la parte que se opone a la sentencia sumaria tiene el deber de: (1) “citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende [que] están en controversia”, (2) para cada párrafo enumerado que pretenda controvertir, “detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente”, y (3) consignar los hechos materiales adicionales en disputa, de haberlos, en párrafos enumerados con referencia específica a la pieza evidenciaría que los apoye. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 432.

Dichos requisitos no son un mero formalismo, ni constituyen un requisito mecánico sin sentido. *Íd.*, a la pág. 434. La parte contraria a la solicitud de sentencia sumaria debe responder de forma tan detallada y específica como las alegaciones contenidas en la moción de sentencia sumaria. *Íd.* De lo contrario, y de proceder en derecho, el tribunal dictará sentencia sumaria a favor del promovente. *Íd.* Inclusive, el tribunal tendrá “la potestad de excluir aquellos hechos propuestos por cualquiera de las partes, que no hayan sido debidamente numerados o que no tengan correlación específica a la evidencia admisible que supuestamente los sostiene”. *Íd.*, a la pág. 433. **Toda relación de hechos propuesta por cualquiera de las partes debidamente sustentada por evidencia admisible como exige la Regla 36 se considerará admitida, a menos que esté controvertida adecuadamente conforme las exigencias ya discutidas.** *Íd.*, a las págs. 432-433.

De otra parte, no procede resolver un caso por la vía sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones alternativas 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; (4) como cuestión de derecho no procede. *Echandi v. Stewart Title Guaranty Co.*, 174 DPR 355, 368 (2008). Además, un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

Valga apuntar que este foro apelativo “se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria”. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015). Es por ello que nuestra revisión es *de novo*. Utilizamos los mismos criterios que esgrimen los tribunales de primera instancia al determinar si procede o no dictar sumariamente una sentencia, y examinamos “el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor”. *Íd.*

No obstante lo anterior, en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308 (2004), el Tribunal Supremo expresó que, al revisar la determinación del foro de primera instancia, este Tribunal de Apelaciones está limitado de dos maneras. A saber: (1) solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, por lo que las partes no pueden añadir documentos que no presentaron oportunamente ante dicho foro, ni pueden esgrimir teorías nuevas por primera vez; y, (2) solo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Íd.*, a las págs. 334-335. En ese sentido, este Tribunal de Apelaciones “no puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia”, luego de celebrar un juicio en su fondo. *Íd.*, a la pág. 335.

Además, nos compete cerciorarnos de que, tanto la moción de sentencia sumaria como la oposición a la misma, cumplan con los requisitos de forma que exige la Regla 36 de Procedimiento Civil y su

jurisprudencia interpretativa. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR, a la pág. 118.

C

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* (Ley Núm. 80)³³, establece que el propósito del citado estatuto es proteger “el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido”. Exposición de Motivos, Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185, *et seq.*

La Ley Núm. 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009). Debido a su carácter reparador, las disposiciones de la Ley Núm. 80 deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 428.

Ahora bien, el Tribunal Supremo ha expresado que la Ley Núm. 80 no proscribe absolutamente la acción de despido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001). Los patronos poseen la facultad de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria. *Íd.*

.

Dicho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o **derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas de libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial**. La disposición legislativa en controversia lo que le concede a la persona despedida injustificadamente es una **compensación dirigida a ayudarlo económicamente**

³³ A pesar de que la Ley Núm. 80 fue enmendada significativamente por la Ley Núm. 4-2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, el Artículo 1 de la referida Ley establece que sus disposiciones tendrán vigencia desde la fecha de su aprobación. 29 LPRA sec. 185a.

durante la etapa de transición del empleo que ocupaba al que pueda en un futuro conseguir.

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR, a la pág. 377. (Énfasis nuestro).

Además, si bien la Ley Núm. 80 no define el término “despido sin justa causa”, sí enumera una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. Así pues, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 establece las circunstancias que constituyen **justa causa para el** despido, sin que tan siquiera el patrono tenga que satisfacer la compensación o mesada. *Íd.* Dichas instancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, así como **razones de índole empresarial**. A esos efectos, la aludida disposición establece que “[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”. 29 LPRA sec. 185b. En lo pertinente, el inciso (d) del Artículo 2 dispone que es justa causa para el despido el “[c]ierre total, temporero o parcial **de las operaciones del establecimiento**. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, **el cierre total**, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos **donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido** a tenor con este Artículo”. 29 LPRA sec. 185b (d). (Énfasis nuestro). El Tribunal Supremo ha señalado que, en caso del cierre total y permanente de un establecimiento, **el patrono no está obligado a cumplir con disposición legal alguna de la Ley Núm. 80**, ya que al cerrar no retiene ni re emplea a ningún trabajador. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664, 680 (2018), que cita la *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 2014, pág. 56.

En lo atinente a la causa de autos, el Artículo 6 de la Ley Núm. 80, sobre el **traspaso de negocio en marcha**, reza como sigue:

En el caso del traspaso de un negocio en marcha, **si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño,**

se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. En caso de que el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de estos, el anterior patrono responderá por la indemnización provista por las secs. 185a a 185m de este título, el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despidan sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo las secs. 185a a 185m de este título pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación.

29 LPRA sec. 185f. (Énfasis nuestro).

Un negocio en marcha se refiere a “aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente”³⁴. *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR, a la pág. 681. (Énfasis en el original suprimido). La figura estatutaria de traspaso de negocio en marcha resulta importante cuando se debe determinar quién, si alguien, es responsable por el pago de la mesada. La aplicación del Artículo 6 de la Ley Núm. 80 está sujeta a la **decisión del nuevo adquirente**, en cuanto a si continuará o no utilizando los servicios de los empleados del patrono vendedor. *Piñeiro v. Int’l Air Serv. of P.R., Inc.*, 140 DPR 343, 349 (1996). En el caso afirmativo, el estatuto obliga al adquirente a **honrar la antigüedad de los empleados**. En caso de que despidan a alguno de los empleados sin causa justa luego de advenir patrono de este, será responsable del pago del remedio estatutario.

A la luz del marco doctrinal antes esbozado, procedemos a atender las controversias planteadas.

³⁴ La Ley Núm. 4-2017 define el concepto de la siguiente manera: “(i) “Traspaso de un negocio en marcha” — significa aquella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio”. Cabe señalar que, a pesar de que la definición integra elementos sobre la figura jurisprudencial y distinta de “patrono sucesor”, el Artículo 6 de la Ley Núm. 80 no fue enmendado por el estatuto enmendador.

III

En el caso del título, Pfizer aduce que el foro primario incidió al negarse a desestimar las reclamaciones de la parte recurrida, plantear controversias que no fueron controvertidas y negarse a añadir determinaciones fácticas de hechos materiales. Por su parte, en su comparecencia, los recurridos se limitaron a reproducir idénticos planteamientos a los esbozados en su solicitud de sentencia sumaria, e incluyeron ciertas alegaciones que les fueran eliminadas por virtud de la denegatoria de la enmienda a su *Demanda*³⁵. Nos invitan a que, de entender que no existen hechos en controversia, este foro revisor emita un dictamen a su favor³⁶. Estos, a su vez, indican que la cuestión a resolver es si Pfizer obró o no conforme a los términos y condiciones del Plan de Separación al denegar sus beneficios a los recurridos³⁷. Los recurridos sostienen que la exclusión adjudicada en su contra no les aplica porque Neolpharma no les ofertó el mismo empleo que tenían con Pfizer, en referencia a la pérdida de beneficios y la reducción salarial en un 20%.

Como cuestión de umbral, nos compete revisar *de novo* la procedencia del dictamen del foro revisado. Al evaluar las formalidades de la norma procesal, opinamos que Pfizer cumplió sustancialmente con la exposición de hechos esenciales e incontrovertidos, debidamente enumerados, así como con los documentos que unió a su petición en apoyo a sus enunciados. Pfizer anejó también sendas declaraciones juradas de las señoras Loria Ann Frontera, Directora de Recursos Humanos, y Denise Francik, ejecutiva a cargo de la administración del Plan. Por igual, expuso que las causas de acción a dirimir se reducían a si le asistía o no a la parte recurrida el derecho a reclamar los beneficios del Plan o si tenían a su haber una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80. En ambas,

³⁵ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1316-1335 (notas al calce 8 y 20 de esta *Sentencia*) y, *Escrito en Cumplimiento de Orden de Mostrar Causa*, a las págs. 8-9; 20-21.

³⁶ Véase, *Escrito en Cumplimiento de Orden de Mostrar Causa*, a la pág. 9.

³⁷ Véase, *Escrito en Cumplimiento de Orden de Mostrar Causa*, a la pág. 15.

respondió en la negativa y solicitó la desestimación de ambas causas de acción.

En cuanto a la parte recurrida, en su oposición, planteó algunas refutaciones generales de los hechos esenciales expuestos por Pfizer y señaló varios enunciados como inmateriales, incluso aquellos que el foro primario encontró en controversia, como veremos más adelante. Asimismo, la parte recurrida solicitó a su favor el dictamen sumario, luego de sostener que la exclusión del Plan no le era aplicable, porque Neolpharma no ofreció el mismo empleo que los recurridos ocupaban en la planta de Caguas de Pfizer antes de su cierre total y permanente. Al oponerse a la solicitud de los recurridos, Pfizer particularizó cada hecho y lo fundamentó con prueba documental.

En esencia, las partes litigantes cumplieron con los requisitos formales de la Regla 36 de las de Procedimiento Civil. Por ello, contrario a la decisión del foro revisado, **concluimos que no existía impedimento para que este resolviera por la vía sumaria las contenciones de los litigantes.**

Discutimos a continuación los **primeros dos señalamientos de error** en conjunto por estar intrínsecamente relacionados: identificar hechos en controversia, que no fueron controvertidos ni impedían el dictamen sumario; y no desestimar las causas de acción invocadas por la parte recurrida.

El Tribunal de Primera Instancia estableció como controversias de hechos las siguientes:

Controversia 1:

Si para el periodo relevante, Pfizer tenía un Plan de Separación (el Plan) para sus empleados, incluyendo los que trabajaban en la planta de Caguas. Si dicho Plan fue un plan que Pfizer adoptó voluntariamente bajo las disposiciones del Employment Retirement Income Security Act (ERISA).

El enunciado surge del hecho incontrovertido 7 de Pfizer³⁸:

³⁸ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 271.

7. Para el periodo relevante, Pfizer tenía un Plan de Separación (“el Plan”) para sus empleados, incluyendo los que trabajan en la Planta de Caguas, Dicho Plan es un plan que Pfizer adoptó voluntariamente bajo las disposiciones del Employment Retirement Income Security Act (“ERISA”).

A esta determinación, los recurridos respondieron³⁹:

2. Se admite la primera oración del punto 7. De la segunda oración, se admite que Pfizer adoptó el Plan voluntariamente[,] pero se niega que este sea un plan cobijado por o bajo las disposiciones de ERISA y, por el contrario, se alega afirmativamente que en el “Opinion and Order” del Juez Pedro A. Delgado en el caso civil número 15-1121 se determinó expresamente que dicho Plan no es uno bajo ERISA.

Controversia 2:

Si el Plan de Separación de Pfizer fue creado en el 2005 y ha sido enmendado en varias ocasiones. Si la versión pertinente al presente caso es la del 1 de enero de 2013. Si con fecha de 1 de enero de 2012, se estableció el resumen descriptivo del Plan de Separación para empleados de Caguas.

El enunciado se origina en el hecho incontrovertido 12 de Pfizer⁴⁰:

12. El Plan de Separación de Pfizer fue creado en el 2005 y ha sido enmendado en varias ocasiones. La versión pertinente al presente caso es la de 1 de enero de 2013. Con fecha de 1 de enero de 2012, se estableció el resumen descriptivo del Plan de Separación para empleados de Caguas.

A este hecho propuesto, los recurridos ripostaron⁴¹:

7. Se admite la primera oración del punto 12. Se niega la segunda oración por no constituir un hecho material en controversia ya que el Resumen Descriptivo del Plan por sus propios términos no es fuente de obligaciones por los fundamentos expuestos en el párrafo 5⁴² anterior.

Con relación a la primera controversia, según se reseñó, el peticionario anejó la declaración jurada de la Directora de Recursos Humanos, señora Frontera⁴³. La determinación de hechos 7 consignada

³⁹ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 1336.

⁴⁰ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 272.

⁴¹ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 1337.

⁴² El aludido párrafo lee: [5. [...] de acuerdo a lo que dispone el propio Resumen Descriptivo del Plan, dicho documento no es fuente de obligaciones. La fuente de obligaciones única es el Plan de Separación. Esto surge del contenido del propio documento y citamos de la “introducción”: “En el resumen descriptivo, se ofrece un resumen general del Plan; no se tiene la intención de que cubra todos los detalles. Los detalles del Plan están incluidos en el documento oficial del Plan. Si hubiera una discrepancia entre este resumen descriptivo y el documento oficial del Plan, prevalecerá el documento oficial del Plan”. [...]

⁴³ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 320-322.

por el foro primario, en la que aseveró que el Plan estaba disponible por el sistema de intranet de la Pfizer, surge de la declaración de la señora Frontera, en específico del acápite 11⁴⁴. Con relación a la voluntariedad para la adopción del Plan, los recurridos no negaron la afirmación. De hecho, alegaron que el Plan constituía una declaración unilateral de voluntad. En cuanto a la sujeción o no del Plan a ERISA, asunto que los recurridos sí rechazaron basados en el dictamen federal, Pfizer acotó, tanto en su reconsideración como en el recurso, que ello “no priva[ba] a este foro de desestimar por la vía sumaria el presente caso”⁴⁵. La parte peticionaria, que alegaba con insistencia la aplicación de ERISA al Plan, se allanó a favor de la resolución sumaria por parte del tribunal. Nótese que la no sujeción del Plan a ERISA constituye una decisión final emitida en el *Opinion and Order* por el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico⁴⁶.

En cuanto a la segunda controversia, Pfizer unió la declaración jurada de la señora Francik⁴⁷. Esta aseveró que el Plan de Separación de 1 de enero de 2013, era la versión aplicable a los empleados de Pfizer de Caguas⁴⁸. Los recurridos admitieron parcialmente la determinación redactada por Pfizer sobre que el Plan se creó en el 2005 y había sido enmendado. Ahora, si bien los recurridos negaron “la segunda oración”, la cual establece que la versión pertinente es la de 1 de enero de 2013, en su explicación hicieron referencia a la tercera oración y rechazaron todo lo

⁴⁴ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 322.

⁴⁵ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 2095; y *Petición de Certiorari*, a la pág. 12.

⁴⁶ Del dictamen federal, citamos:

Akin to the benefits scheme analyzed in Aguirre-Santos, 2013 WL 5724061 at *2-3, the Separation Plan is not governed by ERISA.

Once challenged, the defendant bears the burden of showing that removal is proper. Danca v. Private Health Care Sys., Inc., 185 F.3d 1, 4 (1st Cir. 1999). Pfizer has not met this burden. For that reason, the court lacks jurisdiction over this case. Plaintiffs’ “Motion to Remand for Lack of Jurisdiction and Memorandum of Law in Support Thereof” (Docket No. 16) is GRANTED to the extent it requests remand to state court. Plaintiffs’ “Motion Supplementing Motion to Remand” (Docket No. 22) is NOTED. Because the case is being remanded, the court will refrain from entertaining Pfizer’s “Motion to Dismiss and Memorandum of Law” (Docket No. 14), which is MOOT. Judgment remanding the case to the Bayamón Part of the Puerto Rico Court of First Instance will be entered accordingly.

Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1349-1350.

⁴⁷ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 402-403.

⁴⁸ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 402, acápite 4.

relacionado con el Resumen Descriptivo de 1 de enero 2012, por no considerarlo como una fuente de obligaciones y no constituir un hecho material.

En fin, tanto Pfizer como los recurridos unieron copia del Plan de Separación de 2013 y del Resumen Descriptivo de 2012 como anejos a sus escritos judiciales. Apuntamos que ambos documentos fueron citados por el tribunal impugnado en sus determinaciones de hechos 8, 9 y 10⁴⁹. Por lo tanto, ninguna de las controversias citadas, en realidad, configura hechos materiales controvertidos que impidan la resolución sumaria del caso.

Controversia 3:

Si bajo las disposiciones del Plan y sus enmiendas, se han conferido beneficios a unos 3250 participantes. Si conforme a la Sección The Participant's Rights Under ERISA, el Plan dispone que está sujeto a las disposiciones de ERISA. Si asimismo la empresa ha radicado las correspondientes formas 5500, ante el Internal Revenue Service (IRS) con respecto al Plan.

El enunciado se desprende del hecho incontrovertido 13 de Pfizer⁵⁰:

13. Bajo las disposiciones del Plan y sus enmiendas, se han conferido beneficios a unos 3250 participantes. Conforme a la Sección The Participant's Rights Under ERISA, el Plan dispone que está sujeto a las disposiciones del Employment Retirement Income Security Act ("ERISA"). [...] Asimismo, la empresa ha radicado las correspondientes formas 5500 ante el Internal Revenue Service (IRS) con respecto al Plan.

Al hecho anterior, los recurridos contestaron⁵¹:

8. La primera oración del punto 13 se niega por irrelevante. Del resto de ese punto se niega que el Plan est[é] cobijado por ERISA, asunto que es cosa juzgada.

Sobre la tercera controversia, del expediente surge claramente lo cuestionado en la controversia. Basta revisar el texto aludido en el Plan⁵², las copias de los formularios 5500 (2009-2019) incluidos en el expediente⁵³, así como la declaración jurada de la señora Francik respecto a estos⁵⁴. Por su parte, los recurridos negaron por irrelevante que se hubiera conferido

⁴⁹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 2056-2057.

⁵⁰ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 272.

⁵¹ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 1337.

⁵² Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 419-420.

⁵³ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 436-462; 1271-1272.

⁵⁴ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 403, acápite 6.

beneficios a 3250 participantes, y reiteraron su negativa al planteamiento de que el Plan estaba cobijado por ERISA. Por lo tanto, no existía contención que privara al foro recurrido de dictar sentencia sumaria.

Controversia 4:

Si varios de los demandantes solicitaron los beneficios bajo el [P]lan de Separación y los mismos fueron denegados por razón de que bajo los términos del Plan no eran elegibles a los beneficios.

El enunciado se origina en el hecho incontrovertido 20 de Pfizer⁵⁵:

20. Varios de los demandantes solicitaron los beneficios bajo el Plan de Separación y los mismos fueron denegados por razón de que bajo los términos del Plan no eran elegibles a los beneficios.

Al hecho citado, los recurridos contestaron⁵⁶:

Se niega el punto 20 según redactado. Todos los demandantes realizaron una reclamación a Pfizer solicitando los beneficios bajo el Plan de Separación sin aceptar que dicho Plan era uno bajo ERISA. Se admite que Pfizer denegó dicha reclamación y que remitió una carta el 14 de marzo de 2014 en la que finalmente denegó la misma. En esa carta a la nota al calce 1 se identifican los demandantes[,] pero se repiten algunos nombres y se omiten otros. Tres demandantes que no se mencionan en dicha carta (Heriberto del Valle [Alicia], Robny Ortiz Pérez, y [Riano Rodríguez González]) también reclamaron según surge de la carta de 25 de junio de 2013 remitida a Pfizer.

Controversia 5:

Si varios de los demandantes apelaron la[s] denegatorias de los beneficios bajo el Plan y el Comité Administrativo del Plan (Comité) confirmó la denegatoria, mediante comunicación de 14 de marzo de 2014.

El enunciado se desprende del hecho incontrovertido 21 de Pfizer⁵⁷:

21. Varios de los demandantes apelaron la denegatoria de los beneficios bajo el Plan y el Comité Administrativo del Plan confirmó la denegatoria mediante comunicación de 14 de marzo de 2014 [...]

A esta determinación, los recurridos respondieron⁵⁸:

13. Se niega el punto 21 según redactado por las mismas razones expuestas en el párrafo anterior el cual se adopta por referencia.

⁵⁵ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 274.

⁵⁶ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1337-1338.

⁵⁷ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 275-277.

⁵⁸ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 1338.

En la cuarta y la quinta controversia, mientras que Pfizer propuso hechos incontrovertidos en que utilizó la palabra “varios”, los recurridos lo negaron según redactado porque afirmaron que “todos” los recurridos solicitaron los beneficios del Plan⁵⁹. En la determinación de hechos 17 del dictamen, se acogió que la razón para la denegatoria de la solicitud de los beneficios del Plan, según solicitados, se basó en la inelegibilidad de los recurridos, conforme a los propios términos del documento.

Por igual, los recurridos admitieron haber apelado la decisión y el hecho de la denegatoria final, la cual fue notificada en la carta del 14 de marzo de 2014⁶⁰. Este hecho, en lugar de consignarse como una determinación fáctica probada en la *Resolución* impugnada, se señaló como la quinta controversia. Sobre esta, los recurridos ni siquiera se molestaron en abundar, sino que adoptaron la contestación ya esbozada.

Decididamente, el expediente sostiene que los recurridos solicitaron los beneficios del Plan de Separación el 25 de junio de 2013⁶¹. El 4 y 19 de septiembre de 2013, se denegó su solicitud y se advirtió del derecho a apelar⁶². En el ejercicio de ese derecho, el 14 de noviembre de 2013, los recurridos apelaron la determinación⁶³. La confirmación de la denegatoria se hizo saber el 14 de marzo de 2014⁶⁴.

Controversia 6:

Si antes de emitir su determinación, el Comité evaluó la siguiente información y documentación:

- ***The plan document for the plan.***

⁵⁹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 552-554 (del referido listado no surge el nombre de Luis A. Meléndez Ginés).

⁶⁰ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1353-1355; 850-853. Los recurridos señalaron varios errores en la comunicación de 14 de marzo de 2014, que contestó la apelación y confirmó la denegatoria, toda vez que el Comité repitió unos nombres y omitió otros. Es específico, la carta se refiere a “33 former employees”, distinto a los 34 recurridos del título. Se incluyó a Luis. A. Meléndez Ginés. Se omitió a Heriberto del Valle Alicea, a Robny Ortiz Pérez y a Riano Rodríguez González. Asimismo, se repitió a Milka Aponte Marrero, a Héctor González Cruz, a Tamara Rivera Camacho y a Reinol Santos Santana. Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 850.

⁶¹ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 516-518.

⁶² Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 542-544 (4 de septiembre de 2013); 549-551 (19 de septiembre de 2013).

⁶³ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 1353-1355.

⁶⁴ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 850-853.

- **Resumen descriptivo del Plan (the Summary Plan Description for the Plan).**
- **The Coordinating Office's file, including documents submitted in support of the Caguas Employees' Claim, by Mellado-González, LR, CSP.**
- **the November 14, 2013 letter from Mellado-González, LR, CSP appealing the denial of the Caguas Employees' claim with exhibits.**
- **January 21, 2014 email from, HR Director Lori Ann Fronteras to Mary Crotty and David Grasso, with attachments.**
- **February 3, 2014 email from Mary Crotty to Steve Pennaccio, Va Nonda Heron, Bob Matts, Patrice Correira, T.R. Kelly and Joan Sokol.**
- **February 3, 2014 email from HR Director Lori Ann Frontera to Mary Crotty.**
- **Section 5.8 (b) of the Asset Purchase Agreement between Pfizer and Neolpharma.**

La aseveración surge del hecho incontrovertido 22 de Pfizer⁶⁵:

22. *Antes de emitir su determinación, el Comité evaluó la siguiente información y documentación:*

- *the plan document for the Plan*
- *Resumen Descriptivo del Plan (the Summary Plan Description for the Plan)*
- *the Coordinating Office's file, including documents submitted in support of the Caguas Employees' claim by Mellado-Gonzalez, LR, CSP*
- *the November 14, 2013 letter from Mellado-Gonzalez, LR, CSP appealing the denial of the Caguas Employees' claim, with exhibits*
- *January 21, 2014 email from HR Director Lori Ann Frontera to Mary Crotty and David Grasso, with attachments*
- *February 3, 2014 email from Mary Crotty to Steve Pennaccio, Va Nonda Heron, Bob Matts, Patrice Correira, T.R. Kelly and Joan Sokol*
- *February 3, 2014 email from HR Director Lori Ann Frontera to Mary Crotty*
- *Section 5.8(b) of the Asset Purchase Agreement between Pfizer and Neolpharma.*

Al referido hecho, los recurridos enunciaron:⁶⁶

14. *Se niega el punto 22 por impertinente y/o por no constituir un hecho material.*

⁶⁵ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 278.

⁶⁶ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 1338.

Controversia 7:

Si el Comité se reunió los días 6 de enero de 2014 y 3 de febrero 2014, para evaluar la Apelación de los demandantes, antes de emitir su decisión de 14 de marzo de 2014.

El enunciado surge del hecho incontrovertido 23 de Pfizer:⁶⁷

23. Asimismo, el Comité se reunió los días 6 de enero de 2014 y 3 de febrero de 2014 para evaluar la Apelación de los demandantes antes de emitir su decisión de 14 de marzo de 2014. [...]

A este hecho, los recurridos contestaron:⁶⁸

15. Se niega el punto 23 por impertinente y/o por no constituir un hecho material.

Un examen del expediente revela que la comunicación de 14 de marzo de 2014, señaló los documentos que ponderó el Comité antes de emitir su determinación⁶⁹. Asimismo, obran en autos sendas minutas de las reuniones que el Comité celebró el 6 de enero y el 3 de febrero de 2014⁷⁰. Aun en el caso de que verdaderamente se consideren los mencionados asuntos como controversias, estos quedan descartados, toda vez que los propios recurridos los tildaron de impertinentes e inateriales.

De conformidad con el ordenamiento procesal, que provee para la solicitud de un dictamen sumario, los hechos propuestos y sustentados con evidencia admisible se considerarán admitidos, a menos que sean controvertidos adecuadamente conforme las exigencias de la norma y, en efecto, constituyan hechos medulares sin los cuales no pueda emitirse una sentencia sumaria. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a las págs. 432-433. Igualmente, la jurisprudencia nos dirige a aceptar como ciertos aquellos hechos no controvertidos, según consten en las declaraciones juradas y la prueba documental ofrecida. *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 904 (1998)⁷¹.

⁶⁷ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 278-279.

⁶⁸ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 1338.

⁶⁹ Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 851.

⁷⁰ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 843-844 (6 de enero de 2014); 845-846 (3 de febrero de 2014).

⁷¹ Reconocemos que las determinaciones de hechos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11 y 14 consignadas por el foro primario surgen de las aseveraciones esbozadas por la señora Frontera en su

La inexistencia de hechos materiales y esenciales en controversia, la refutación de todas las alegaciones comprendidas en la reclamación y el que únicamente reste la aplicación del derecho, representa el escenario idóneo para dictar una sentencia sumaria. Así pues, examinados los escritos judiciales *de novo*, a la luz de las propias determinaciones fácticas consignadas por el tribunal *a quo*, opinamos que las siete controversias enunciadas en el dictamen **no** constituyen controversias de hechos medulares, que ameriten la celebración de un juicio en su fondo para poder adjudicar la presente causa. Ciertamente nos parece innecesario detener un dictamen abreviado, cuando en el expediente obran todos los documentos para arribar a las conclusiones de derecho que adjudican las alegaciones de los recurridos en su *Demanda*; a saber, si son o no acreedores de los beneficios del Plan de Separación o, en la alternativa, si procede o no el pago de la mesada que provee la Ley Núm. 80. Veamos.

Según citado, el foro impugnado acotó que el Plan de Separación de 2013 establecía los requisitos de elegibilidad, así como dos (2) exclusiones. En particular, en la segunda exclusión, el documento disponía: “where the employee [...] **offered employment with acquiring entity**”. (Énfasis nuestro). En el Resumen Descriptivo la frase se tradujo como “le ofrecen empleo en la entidad compradora” (determinaciones de hechos 8 y 9). Nótese que, a diferencia de la primera exclusión, en la que se aludía a la designación de puestos comparables y la discreción del Administrador del Plan de establecer dicha comparabilidad, la segunda exclusión no requiere que los puestos terminados y los ofrecidos por el comprador sean comparables entre sí.

De hecho, en su decisión final, el Comité sostuvo la denegatoria de los beneficios del Plan a los recurridos, basado en la **segunda exclusión** del Plan, según citada. Concluyó que los recurridos resultaron inelegibles para participar del Plan de Separación porque la entidad compradora,

declaración jurada; véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 321-322, acápites 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12 y 13.

Neolpharma, les extendió una oferta de empleo. Asimismo, el Comité acotó palmariamente que esa exclusión “does not contain a compatibility requirement”⁷².

Hacemos constar también que el foro de primera instancia admitió el contenido de las cartas de oferta de empleo (determinación de hechos 13). En particular, el tribunal recurrido destacó que en cada misiva se indicó que, **si el empleado declinaba la oferta, advendría inelegible para participar del Plan** (determinación de hechos 15).

Al tenor de lo anterior, es razonable concluir que la oferta de un puesto de trabajo de Neolpharma a los recurridos, independientemente de si la plaza era o no comparable con la que ostentaban en Pfizer, tuvo el efecto de excluirlos del Plan de Separación, sin derecho a sus beneficios.

Como alternativa, la parte recurrida reclamó el pago de mesada, aun cuando continuó trabajando con Neolpharma sin interrupción en sus labores y salarios.

En la presente causa, el peticionario anejó todas las cartas de ofertas de empleo por tiempo indefinido que Neolpharma extendió y los recurridos suscribieron⁷³. Sobre dichas comunicaciones, el tribunal *a quo* determinó probado no solo el hecho de la oferta, sino también el de la aceptación de todos los recurridos (determinación de hechos 12). Este suceso aconteció un par de meses antes del cierre total y permanente de la planta de Pfizer en Caguas, allá para diciembre de 2012, según consta en las fechas de las misivas. En esa ocasión, Pfizer no intervino en la selección de empleados ni en el proceso de entrevistas (determinación de hechos 14).

Reproducimos y ennegrecemos los segmentos relevantes de la comunicación:

Es un placer confirmarle nuestra **oferta de empleo por tiempo indefinido** para el puesto de [...] en Neolpharma Caguas. La **fecha de efectividad será contingente al cierre de la transacción de compraventa de activos** entre Pfizer Pharmaceuticals LLC (Pfizer) y Neolpharma, Inc.

⁷² Véase, Apéndice del peticionario, a la pág. 852.

⁷³ Véase, Apéndice del peticionario, a las págs. 464-498.

(Neolpharma), el cual se estima ocurrirá durante el primer trimestre del 2013.

Como se había anunciado en la reunión de empleados de octubre 2012, **su salario con Neolpharma ha sido ajustado para reflejar la nueva estructura salarial y de beneficios** del mercado de farmacéuticos genéricos. El detalle de la oferta de salario y beneficios es el siguiente:

Salario:

- La **oferta de salario de Neolpharma** para este puesto es [...] por hora, el cual será pagadero semanalmente.
- Además, **durante los primeros dos (2) años de su empleo, usted recibirá un pago diferencial proveniente de Pfizer** que equivale a la diferencia entre su salario base actual y la oferta de salario de Neolpharma, el cual será pagadero semanalmente.

Beneficios:

- Plan médico, dental, medicamentos, seguro de vida básico y plan de ahorro. Estos beneficios serán efectivos su primer día de trabajo, sin embargo, el periodo de inscripción de beneficios y la orientación se hará dos semanas antes del primer día de efectividad de su empleo.

Creemos que el éxito de Neolpharma Caguas depende totalmente de sus empleados en Puerto Rico. Es el compromiso y dedicación de ustedes lo que permitirá que esta nueva compañía cumpla con sus objetivos a corto y largo plazo.

De estar de acuerdo con los términos y condiciones de esta oferta, favor de firmar esta carta en el espacio identificado como "Aceptación de Oferta" y devolverla dentro de las próximas 24 horas.

Si usted decide declinar la oferta, favor de firmar la carta en el espacio correspondiente de inmediato. **En el caso de que usted decline esta oferta, usted será inelegible para participar del Plan de Separación de Pfizer.**

Si bien la carta disponía de un plazo expedito, la firma de cada recurrido implicó el conocimiento y aceptación inequívocos del puesto por tiempo indefinido ofertado, según cada caso, la fecha de comienzo contingente, el **ajuste salarial y de beneficios** bajo el patronazgo de Neolpharma, el salario específico por hora a cada recurrido, la existencia de un **diferencial de 20% durante dos años**, pagado por Pfizer, y la **inelegibilidad a participar del Plan de Separación en el caso de declinar la oferta.**

Es sabido que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde ese momento cada una de las partes está obligada a cumplir con lo expresamente pactado y las consecuencias que, según su

naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Artículo 1210 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3375 (derogado, pero vigente a la fecha de los hechos del caso); *Enrique Aponte Valentín y otros v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC*, op. de 10 de noviembre de 2021, 2021 TSPR 148, a las págs. 22-23, 208 DPR __ (2021).

En este caso, ninguno de los recurridos declinó la oferta; por el contrario, todos aceptaron los empleos y continuaron trabajando ininterrumpidamente con Neolpharma (determinación de hechos 6). El hecho solo de que la carta-contrato fuera de adhesión, no implica su nulidad. *C.R.U.V. v. Peña Ubiles*, 95 DPR 311, 314 (1967); *Casanova v. P.R.-Amer. Ins. Co.*, 106 DPR 689, 697 (1978). Únicamente cuando un contrato de adhesión contiene cláusulas ambiguas es que se activa la norma de interpretación contra la parte que provocó la oscuridad. *Enrique Aponte Valentín y otros v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC*, 2021 TSPR, a la pág. 25. Ello no está presente en esta causa.

En este pleito, los hechos demuestran que Pfizer cerró total y permanentemente la planta de Caguas. Aun cuando continuó operando otras instalaciones sitas en otros municipios, no era costumbre de Pfizer transferir empleados ni compartir la gerencia entre estas (determinación de hechos 2). Acorde con la Ley Núm. 80, el **cierre total y permanente** de cualquiera de los establecimientos donde labora el empleado cesanteado **constituye justa causa para el despido**. 29 LPRA sec. 185b (d).

Inclusive, conforme a los hechos del caso, si interpretamos liberalmente el estatuto a favor del trabajador y acudimos a la figura de traspaso de negocio en marcha, estamos forzados a resolver que tampoco los recurridos son acreedores al remedio de la mesada.

Según citamos, la figura estatutaria contempla dos escenarios en el proceso de compraventa de un negocio: el adquirente continúa empleando a los trabajadores del vendedor; o, el adquirente decide no emplearlos. En el primer supuesto, atinente a los hechos del caso, Neolpharma solo estaba obligado a acreditar el tiempo que llevaran trabajando con anterioridad.

Después del traspaso, de decidir despedir a algún empleado, sin justa causa, respondería por el pago de la mesada, con inclusión de la antigüedad. En la segunda circunstancia, inaplicable al caso de autos, Pfizer hubiera estado compelido a responder por la indemnización provista por la Ley Núm. 80. 29 LPRA sec. 185f.

Sin duda, la Ley Núm. 80 no provee el remedio de la mesada bajo ninguna de las situaciones laborales de los recurridos. Recuérdese que el estatuto reparador está diseñado para ayudar económicamente al empleado despedido sin justa causa durante la transición entre el empleo terminado y otro futuro. Es decir, la mesada tiene como propósito brindar un apoyo económico al trabajador despedido sin causa justa a enfrentar sus necesidades pecuniarias, mientras se reubica en el mercado laboral. *SLG Zapata–Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR, a la pág. 428. De esta manera, la indemnización progresiva permite a los trabajadores cesanteados sin causa justificada a enfrentar temporalmente su situación laboral y económica. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001). Sin embargo, eso no pasó con los recurridos, quienes voluntariamente suscribieron las ofertas de empleo, bajo los términos allí expuestos, y continuaron trabajando sin interrupción entre el cierre de operaciones de Pfizer y el inicio de estas por parte de Neolpharma.

Tras un análisis puntilloso del expediente, opinamos que el foro *a quo* erró al establecer como controversias de hechos asuntos inmateriales y claramente sostenidos por la prueba documental que obra en autos. A la luz de las determinaciones fácticas consignadas en el dictamen, solo restaba aplicar el derecho aplicable a los hechos del caso. En ese ejercicio, colegimos que a los recurridos no les asiste el derecho a los beneficios del Plan de Separación de Pfizer, toda vez que satisfacen una de las exclusiones allí contempladas. Asimismo, tampoco son acreedores de los remedios reparativos estatuidos en la Ley Núm. 80, toda vez que el despido de Pfizer fue por justa causa, ante el cierre total y permanente de la planta de Caguas. Por igual, la doctrina de traspaso de negocio en marcha impide

el reclamo de la mesada, ya que todos los recurridos fueron contratados por Neolpharma.

En el **tercer señalamiento de error**, Pfizer reclama la adición de determinaciones de hechos, en particular, estos cuatro enunciados:

1. Conforme a la información que surge de los récords de la empresa, Pfizer no pagó ni ha pagado beneficios bajo el Plan de Separación de Pfizer al Sr. Víctor Merced Santos. A su terminación de empleo en Pfizer, Pfizer le liquidó al señor Merced las vacaciones acumuladas y no disfrutadas y el bono de Navidad.
2. Conforme a la información que surge de los récords de la empresa, Pfizer no pagó beneficios bajo el Plan de Separación de Pfizer a los empleados que trabajaron en la Planta de Caguas de Pfizer y que recibieron ofertas de empleo de Neolpharma cuando Pfizer cesó de operar la planta de Caguas.
3. La sección 5.8(j) del Asset Purchase Agreement entre Neolpharma y Pfizer dispone: "Nothing herein shall be construed as an amendment to any Seller Plan or other employee benefit plan for any purpose".
4. Durante las reuniones y presentaciones que se ofrecieron a los empleados de Caguas, incluyendo a los demandantes, sobre la venta de la Planta de Caguas, se les indicaba que Neolpharma les comunicaría los términos y condiciones de empleo, así como qué beneficios estaría ofreciendo y cómo dicha entidad administraría los mismos. Asimismo, se les explicaba que los beneficios provistos por Pfizer terminarían a la fecha en que cesaran su empleo con Pfizer.

Concluimos que las primeras tres determinaciones de hechos adicionales están vinculadas con aquellas alegaciones de los recurridos descartadas cuando se les denegó enmendar la *Demanda*, por lo que estamos impedidos de entrar en sus méritos o deméritos. La improcedencia de alegaciones esbozadas en la frustrada *Demanda Enmendada* a través de escritos posteriores es la *ley del caso*. Con relación al cuarto enunciado, consideramos que el mismo es innecesario a la luz de la adopción de las determinaciones de hechos 11 y 16 por parte del foro recurrido.

IV

Por los fundamentos expuestos, expedimos el auto de *certiorari*, revocamos la *Resolución* emitida el 27 de noviembre de 2021, y notificada el 28 de noviembre de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón, en el caso civil D PE2015-0045.

Consecuentemente, **desestimamos con perjuicio** la *Demanda* sobre la reclamación contractual de beneficios bajo el Plan de Separación de Pfizer y cobro de mesada por despido injustificado.

Notifíquese.

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