

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

ADALBERTO AGOSTO
RAMOS

Apelante

v.

AIAC INTERNATIONAL
PHARMA, LLC

Apelado

KLAN202200864

Apelación

procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Arecibo

Caso Núm.:
SJ2019CV08505

Sobre: Ley 2 sobre
Procedimiento
Sumario; Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, el Juez Adames Soto, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de marzo de 2023.

Comparece ante nos el Sr. Adalberto Agosto Ramos (en adelante, señor Agosto Ramos o querellante/apelante) mediante el presente recurso de apelación con interés de que revoquemos la Sentencia dictada el 18 de octubre de 2022¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo (en adelante, TPI). Mediante dicho dictamen, se declaró ha lugar una solicitud de sentencia sumaria radicada por AIAC International Pharma, LLC (en adelante, AIAC o querellado/apelado) y, en consecuencia, desestimó la reclamación laboral por despido injustificado incoada por la parte apelante.

Considerados los escritos de las partes, incluyendo la documentación que obra en el expediente y conforme al derecho aplicable, resolvemos revocar el dictamen apelado por considerar que existen hechos materiales en controversia. Veamos.

¹ Notificada el mismo día.

-I-

El **21 de agosto de 2019**, el señor Agosto Ramos presentó una querrela contra AIAC por despido injustificado,² al amparo del procedimiento sumario.³ En resumen, alegó que trabajó para MSD International GmbH —subsidiaria de Merck Sharp & Dohme (en adelante, Merck)— desde el 15 de agosto de 1994 hasta el 17 de mayo de 2015, cuando Merck y el querrellado suscribieron el *Asset Purchase Agreement* (en adelante, APA). En virtud de dicho contrato, Merck subcontrató a AIAC para que continuara con la manufacturación de los mismos tres (3) medicamentos que eran elaborados directamente por Merck en la planta de Arecibo. En función de la contratación, el querellante/apelante sostiene que AIAC adquirió a través del APA la mayoría de los activos de la planta de manufactura de Merck en Arecibo, incluyendo la fuerza laboral. Con respecto a esto último, el querellante arguyó que AIAC acordó asumir todas las obligaciones y responsabilidades sobre reclamaciones de los empleados que surjan en virtud de la Ley Núm. 80, incluyendo honrar sus años de servicio. Así las cosas, el señor Agosto Ramos pasó a trabajar con AIAC —quien continuó haciendo negocios como Avara Pharmaceutical Services (en adelante, Avara)— el 18 de mayo de 2015 como Supervisor de Manufactura. Como parte de la oferta de empleo, AIAC le ofreció y le pagó un bono especial de separación y transición de \$77,843.73 como una gestión voluntaria del querrellado/apelado para ayudar a los empleados regulares a una transición ordenada hacia un nuevo empleo. El aludido pago especial estaba sujeto a la firma de un acuerdo de relevo general. Por estas y otras razones alegadas en la querrela, el señor Agosto Ramos adujo que AIAC era patrono sucesor de Merck

² Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la *Ley sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.*

³ Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

o, en la alternativa, se dio la figura de “traspaso de negocio en marcha”; por lo que los años de servicios en Merck se acreditaban al tiempo de trabajo en AIAC.

Sin embargo, el **25 de febrero de 2019** el señor Agosto Ramos fue despedido de su empleo en AIAC por una alegada reorganización de la plantilla laboral. Según el querellante/apelante, al momento de su despido existían seis (6) empleados adicionales que ocupaban su misma posición como Supervisor de Manufactura; de los cuales él era el segundo con mayor antigüedad en la empresa. Además, entre estos seis (6) Supervisores de Manufactura habían empleados con peor desempeño que el querellante. En ese sentido, el señor Agosto Ramos arguyó que AIAC no siguió los parámetros sobre antigüedad al momento de su despido; ni existía una diferencia razonablemente clara a favor de la capacidad, productividad o desempeño, competencia, eficiencia e historial de conducta de los empleados comparados que justificara la selección del señor Agosto Ramos como el empleado a ser despedido. Es por ello que el querellante/apelante aduce que fue despedido sin justa causa y, por tanto, procede el pago de la mesada correspondiente – considerando los años que trabajó con Merck.

Por su parte, AIAC negó las aseveraciones según expuestas en la querrela. En primer lugar, alegó que no fue la entidad que suscribió el APA con Merck el 9 de abril de 2015; sino que fue suscrito por AIAC Pharma, Inc. En cualquier caso, tanto Merck como AIAC Pharma, Inc., continúan haciendo negocios y operando de forma separada e independiente. Por esta y otras razones, AIAC alegó afirmativamente que no es patrono sucesor de Merck, ni aplica la figura de “traspaso de negocio en marcha”. Por tanto, de proceder la reclamación, no se puede tomar en consideración los años de servicio en Merck para el cómputo de la mesada. En segundo lugar, AIAC adujo en su defensa que el señor Agosto Ramos fue despedido

por justa causa como resultado de una reorganización, debido a una reducción en el volumen de manufactura. Explicó que decidió eliminar su posición —puesto que fue uno de los Supervisores de Manufactura que reflejó menor puntuación— en áreas claves de desempeño; por lo que, ante la existencia de diferencias claras y razonables respecto a la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia e historial de conducta entre el querellante/apelante y los empleados comparados, procedía su despido. Por último, y en la alternativa, AIAC alegó que el pago especial de \$77,843.73 debía ser descontado del remedio que en su día se conceda conforme a lo pactado en el acuerdo de relevo.

Entre interrogatorios y requerimiento de admisiones parcialmente contestados y plagados de objeciones, el señor Agosto Ramos solicitó al TPI que le ordenara a AIAC producir los expedientes personales de los Supervisores de Manufactura comparados que no fueron despedidos; particularmente, lo relativo a las evaluaciones de desempeño correspondiente al periodo de 2015-2018 de dos (2) de los siete (7) empleados comparados.⁴ AIAC se opuso a la solicitud del querellante.

El **2 de mayo de 2022**, el TPI denegó la petición del señor Agosto Ramos por entender que AIAC había contestado los interrogatorios y la producción de documentos de forma adecuada. Ultimó que en “en su día esa adecuación será objeto de credibilidad”.⁵

Dicho esto y así las cosas, el **11 de julio de 2022** AIAC presentó una *Moción de Sentencia Sumaria solicitando la desestimación del pleito en su totalidad*.⁶ Ante la inexistencia de hechos en controversia solicitó que se declarare que el despido del

⁴ Apéndice del recurso de apelación, págs. 138-159.

⁵ Apéndice del recurso de apelación, pág. 298.

⁶ Apéndice del recurso de apelación, págs. 301-726.

señor Agosto Ramos fue justificado; **primero**, porque el plan de reorganización y reducción de personal *bona fide* se debió a una reducción en el volumen de manufactura y; **segundo**, porque el querellante fue el Supervisor de Manufactura que reflejó la menor puntuación en áreas claves de desempeño en comparación con otros empleados en su misma posición.

En la alternativa, AIAC aseguró que no es patrono sucesor de Merck puesto que dicha doctrina no se invocó para imponerle responsabilidad por un acto u obligación imputable a Merck, sino para los efectos de aumentar el monto de los años de servicio al computar la mesada. Así tampoco, se configuró un traspaso de negocio en marcha. Al respecto, el querellado/apelado adujo que mediante el APA —celebrado entre AIAC Pharma, Inc., y Merck— este último no le vendió su negocio; ni adquirió su nombre comercial ni ninguna de sus variaciones, logos ni marcas. En ese sentido, alegó que AIAC Pharma, Inc., no es dueño de los productos de Merck por los cuales fueron contratados para manufacturar en la planta de Arecibo. Además, señaló que Merck continúa haciendo negocios en Puerto Rico de forma separada e independiente y, por lo que no es correcto afirmar que AIAC Pharma, Inc., adquirió la fuerza laboral de Merck. Por último, en caso de que proceda la reclamación, AIAC sostiene en la alternativa que el pago de \$77,843.73 por concepto de bono especial recibido por el señor Agosto Ramos debe ser acreditado contra la mesada. El querellado apoyó su solicitud de sentencia sumaria en la declaración jurada de la Sra. Ivonne Pérez Martínez – Human Resources Business Partner en Avara, así como en extractos de la deposición del señor Agosto Ramos. También incluyó una copia parcial del APA, la evaluación del 2016 del apelante y otros documentos relacionados a la reclamación.

El **25 de agosto de 2022**, el señor Agosto Ramos presentó su primer escrito en oposición a la solicitud de sentencia sumaria

instada por AIAC.⁷ Al día siguiente, radicó una moción informando al TPI sobre el descubrimiento de nueva prueba que presuntamente refuta la alegación de AIAC en cuanto a que no se configuró el traspaso de un negocio en marcha por no ser la entidad que suscribió el acuerdo.⁸ Ante las nuevas circunstancias, el TPI le permitió al querellante presentar una enmienda a la oposición en solicitud de sentencia sumaria.

Así las cosas, el **14 de septiembre de 2022** el señor Agosto Ramos radicó su Oposición a Moción de Sentencia Sumaria Enmendada, solicitando Sentencia Sumaria Parcial en torno a la cuantía de la mesada y solicitando sanciones por expoliación de evidencia determinante en cuanto a la determinación de justa causa de despido.⁹ Contrario a lo argüido por AIAC, el querellante/apelante alegó que existe controversia en cuanto a la justificación para su despido. Insiste en que el querellado/apelado ha suprimido la producción de documentos que van a la médula del desempeño de los empleados comparados. Se refiere a las evaluaciones de dos (2) Supervisores de Manufactura que se utilizaron para comparar la capacidad o desempeño de éstos en el proceso de reorganización; evaluaciones que, según el querellado/apelado, desaparecieron. Ante ello, el señor Agosto Ramos solicita que se elimine la defensa de AIAC sobre las presuntas diferencias razonablemente claras en el desempeño de los Supervisores de Manufactura y el querellante/apelante, ya que sin las evaluaciones —alegadamente desaparecidas— no se puede adjudicar la puntuación.

Corolario de lo anterior, el querellante/apelante aseguró que AIAC no ha podido demostrar la presunta diferencia razonablemente

⁷ Apéndice del recurso de apelación, págs. 740-1651.

⁸ Apéndice del recurso de apelación, págs. 1658-1661.

⁹ Apéndice del recurso de apelación, págs. 2120-3144.

clara a favor de la capacidad, productividad o desempeño, competencia, eficiencia e historial de conducta de los empleados comparados que justificara la selección del señor Agosto Ramos como el empleado a ser despedido. Máxime, cuando alega que los dos (2) empleados en cuestión obtuvieron el *ranking* más bajo después del querellante y, aun así, no fueron despedidos. Además, sostuvo que AIAC no ha demostrado haber utilizado un mecanismo de evaluación razonable, que no fuera arbitrario y caprichoso, el cual midiera de forma apropiada y objetiva la capacidad del empleado para realizar las funciones del puesto.

Por otra parte, aseguró que en el presente caso ocurrió un traspaso de negocio en marcha cuando el querellado adquirió la mayoría de los activos de la planta de manufactura de Merck en Arecibo. Adujo que en virtud del APA la mayoría de los empleados de Merck de Arecibo fueron transferidos a AIAC recibiendo prácticamente el mismo salario base, el pago de incentivos y, se les reconoció los años de servicio en Merck para el cálculo de los días de vacaciones a los que tendrían derecho. Además, realizaban las mismas funciones, manufacturaban los mismos productos, en la misma área de trabajo, utilizando el mismo equipo y sistemas de información de Merck. Más importante aún, conforme al APA y la transferencia de los derechos y obligaciones de AIAC Pharma, Inc., al querellado previo al cierre de la adquisición, este último asumió todas las obligaciones y responsabilidad sobre los empleados transferidos de Merck, con relación a las reclamaciones que pudieran surgir al amparo de la Ley Núm. 80.

Por último, el señor Agosto Ramos argumentó que el pago de \$77,843.73 no puede ser acreditado al pago de la mesada. Ello toda vez que al momento de suscribir el acuerdo de relevo, la Ley Núm. 80 no permitía que se dedujera cantidad alguna de la mesada por ningún concepto. Por tanto, el TPI debía declarar no ha lugar la

solicitud de sentencia sumaria instada por AIAC ante la existencia de hechos en controversia con relación al despido. Mas bien, procedía dictar sentencia parcial resolviendo que el bono especial no es deducible del pago de la mesada que en su día se conceda. Para sustentar sus argumentos, el señor Agosto Ramos hizo referencia a otros extractos de su deposición para contrarrestar aquellas determinaciones de hechos que el querellado propuso como incontrovertidos, por entender que constituyen una interpretación acomodaticia de lo verdaderamente declarado. Además advirtió que, en su mayoría, los hechos propuestos por AIAC están sustentados en la declaración de una persona que no tiene conocimiento personal de los hechos. El querellante/apelante también incluyó junto a su escrito otros documentos relacionados a la reclamación.

Sometida la controversia, el **18 de octubre de 2022** el TPI dictó y notificó la Sentencia aquí apelada decretando la desestimación de la reclamación por despido injustificado instada por el señor Agosto Ramos. Así, acogió íntegramente los 222 hechos incontrovertidos propuestos por AIAC en su solicitud de sentencia sumaria y, en consecuencia, realizó las mismas determinaciones de hechos; que a continuación citamos *in extenso*:

1. *MSD International GmbH (Puerto Rico Branch) LLC (“Merck”) es una farmacéutica internacional que se dedica a la manufactura, empaque, distribución y venta de sus propios productos farmacéuticos para el consumo humano y productos para el cuidado de animales, además de tener su área dedicada a la investigación y desarrollo (“Research and Development”). Merck también colaboraba con sectores académicos, universitarios y con el gobierno, así como la comunidad médica y organizaciones comunitarias para fomentar el desarrollo científico y médico, así como el tratamiento de condiciones médicas; brindar orientación y educar a la comunidad sobre temas de salud y prevención de condiciones médicas a través de ferias de salud, la vacunación, prevención de enfermedades infecciosas, condiciones crónicas, entre otras. [sic]*
2. *Desde el 2010 como hasta principios del 2015, la operación de Merck en Puerto Rico consistía de plantas farmacéuticas en Barceloneta, Arecibo y Las Piedras, y unas oficinas de ventas en Carolina. [sic]*

3. *A finales del año 2013, Merck informó a los empleados de la planta de Arecibo que se había tomado la decisión de cesar las operaciones y cerrar la planta de Arecibo para el año 2016. [sic]*
4. *A pesar de que Merck tenía varias plantas farmacéuticas en Puerto Rico, cada una de las plantas y facilidades operaba sustancialmente de forma independiente una de la otra con respecto a cuestiones de recursos humanos y no existía una práctica de trasladar a los empleados usual y regularmente de una planta a otra planta. Por el contrario, si un empleado deseaba transferirse a otra planta en Puerto Rico o en cualquier otra facilidad en los Estados Unidos o en el extranjero, el empleado tenía que buscar en la página de intranet de Merck para ver si había una plaza vacante y hacer una solicitud en línea, competir por la plaza y pasar por el proceso de entrevista con la gerencia de la planta a la cual estuviese solicitando. [sic]*
5. *En su deposición, el Sr. Agosto admitió que a los empleados se les dijo que, si quisieran permanecer trabajando con Merck, podían utilizar la plataforma “My Career” para solicitar una posición en alguna de las otras plantas en Las Piedras o en Carolina, o en los Estados Unidos. [sic]*
6. *En su deposición, el Sr. Agosto admitió saber que, si él quería continuar trabajando con Merck, entonces él podía moverse y ver si había otro puesto en las Piedras o en los Estados Unidos. [sic]*
7. *El Sr. Agosto admitió que no hizo gestiones para solicitar un puesto con Merck en Las Piedras, en Carolina ni en los Estados Unidos. [sic]*
8. *A finales del 2014, se informó a los empleados de la planta de Arecibo de Merck que estarían recibiendo visitas de posibles compradores. [sic]*
9. *El 9 de abril de 2015, Merck y AIAC Pharma Inc. suscribieron un acuerdo de venta de activos denominado “Asset Purchase Agreement” (sucesivamente referido como el “APA”), mediante el cual Merck acordó vender ciertos activos de la planta de Arecibo a AIAC Pharma, Inc. [sic]*
10. *AIAC Pharma, Inc., es una corporación foránea con fines de lucro organizada bajo las leyes de Delaware y que estuvo debidamente autorizada hacer negocios en Puerto Rico a partir del 7 de abril de 2015 hasta el 9 de febrero de 2018. [sic]*
11. *Del propio texto del APA se desprende que Merck suscribió dicho contrato con la entidad AIAC Pharma, Inc., el 9 de abril de 2015. [sic]*
12. *Efectivo el 12 de mayo de 2015, International Pharma Holding Company Limited, una corporación foránea, (de la cual Leonard M. Levie era el único accionista y director) pasó a ser el único miembro de Avara (AIAC International Pharma LLC). [sic]*
13. *Efectivo el 12 de mayo de 2015, AIAC Pharma, Inc., asignó a favor de Avara (AIAC Pharma International, LLC), los derechos y obligaciones del APA que había suscrito el 9 de abril de 2015 con Merck. [sic]*
14. *Del propio texto del APA se desprende que, entre otras cosas, Avara no adquirió ninguno de los activos identificados en las Sección 2.2, subincisos (a) al (r); ni las obligaciones identificadas en la Sección 2.4, subincisos (a) al (j). La parte Querellante admitió que los activos listados en la Sección 2.2 se refiere mayormente a cuentas bancarias, cuentas por cobrar, activos que no estaban en*

- la planta de Arecibo, fianzas, reclamaciones, pólizas de seguro y propiedad intelectual de Merck. La parte Querellante admitió que Avara adquirió los activos identificados en la sección 2.1 del APA, los cuales incluyen la planta de manufactura y todo su mobiliario, aquellos contratos que podían ser transferidos, por la duración del mismo, a Avara para que terceros brindaran diversos servicios a la planta, y aquellos permisos, licencias y autorizaciones gubernamentales que podían ser transferidos a Avara, por la duración de las mismas, que habían sido otorgados a la planta de Arecibo. [sic]*
- 15. Del APA se desprende que Avara no adquirió el nombre comercial de Merck ni ninguna de sus variaciones, logos ni marcas (“trademarks”), quien ha continuado operando bajo su propio nombre en Puerto Rico y a nivel mundial. [sic]*
 - 16. Los tres productos que se manufacturaban en la planta de Arecibo, entiéndase: Janumet XR, Proscar y Propecia, le pertenecen exclusivamente a Merck. [sic]*
 - 17. Avara no adquirió las operaciones ni activos de la planta de Las Piedras ni la oficina de Carolina de Merck. [sic]*
 - 18. Del propio texto de la Sección 7.5 del APA, se desprende que la parte Compradora se comprometió a extenderle oferta de empleo a todos los empleados incluidos en la lista F, y dicha oferta sería a una suma no menor del salario y el plan de incentivo anual que tenían vigente con Merck al momento de la fecha del cierre del APA. Solamente aquellas personas que aceptaran la nueva oferta de empleo fueron contratadas. [sic]*
 - 19. Luego de suscribirse el APA, la compañía American Industrial Acquisition Corporation le cursó una oferta de empleo con fecha de comienzo efectiva el 18 de mayo de 2015 al Sr. Agosto, a la Sra. Ivonne Pérez (“Pérez”) y a otros candidatos. [sic]*
 - 20. American Industrial Acquisition Corporation es una compañía privada que se compone de un equipo de industriales comprometidos con sesenta (60) plantas de manufactura con aproximadamente 9,500 empleados en dieciocho (18) países en América del Norte, incluyendo a Puerto Rico, así como en Europa, África y Asia. [sic]*
 - 21. Antes de abril de 2015, Merck operaba en Puerto Rico con alrededor de seiscientos (600) empleados en las plantas ubicadas en Las Piedras y Arecibo, y las oficinas en Carolina. Luego de advenir efectivo el APA, Merck continuó operando en Puerto Rico con alrededor de cuatrocientos diez (410) empleados distribuidos entre la planta de Las Piedras y las oficinas en Carolina. [sic]*
 - 22. En la planta de Arecibo hubo, aproximadamente, entre 250 empleados para abril de 2015 y la empresa American Industrial Acquisition Corporation solamente le hizo oferta de empleo a las personas incluidas en el Schedule F del APA. Según mi mejor recuerdo, hubo distintos empleados, tales como, por ejemplo: el grupo del Departamento de External Manufacturing que incluyen a Jorge Negrón, el Gerente de External Manufacturing, a Nancy Morales, María Guadarrama, Carlos Olivares, Edwin Álvarez, Enid Martínez y José Pérez; Robert Stone, del Departamento de IT; Francisco Rodríguez, del Departamento de IT; Ormani Lugo, del Departamento de IT; Idalia Acevedo, Gerente del Departamento de Compras; Wanda Correa, del Departamento de Compras; Javier Caballer, del Departamento de Compras; Limary Santos y Brenda*

- González del Departamento de Finanzas; Sonia Raíces, quien trabajaba con proyectos de adquisiciones y ventas; Pablo Maestre, Director del Departamento de Seguridad; Anton Roure el Director de Recursos Humanos, Evelyn Santana, Oficial de Compensación y Beneficios de Recursos Humanos, Marilyn Maldonado, Oficial de Sistemas de Recursos Humanos; Brenda Mora, Directora de Warehouse & Planning; Herminio Bosques, Director de Logística; Diana Cabrera, del Departamento de Ambiente y Seguridad; Iliá Casanova, Ingeniero del Departamento de Operaciones Técnicas; Ryan Adorno, Ingeniero del Departamento de Operaciones Técnicas; Zaira Vázquez, Ingeniero del Departamento de Operaciones Técnicas; Yen Cárdenas, Ingeniero de Lean Six Sigma; Teresa Oliver, Ingeniero de Lean Six Sigma; así como otros Operadores de Manufactura, entre otras personas a quienes American Industrial Acquisition Corporation no les hizo oferta de empleo. Otras personas optaron por irse a trabajar con otra compañía, tales como, por ejemplo: David Aponte, del Departamento de IT, Joaquín Ortiz, Gerente de Proyecto; Noralis Martínez, Supervisora de Laboratorio, Carmen López, Farmacéutica Regente. [sic]*
23. *El Sr. Agosto admitió que otros empleados de la planta de Arecibo solicitaron transferirse para Merck en Las Piedras. [sic]*
24. *Según el Sr. Agosto, el señor Humberto Díaz estuvo a cargo del Departamento de Servicios Técnicos trabajando con la validación de Janumet XR en la planta de Merck en Arecibo y, luego de la compraventa de algunos activos, Díaz se quedó trabajando con Merck en Las Piedras. [sic]*
25. *La única parte Querellada en este pleito, entiéndase: AIAC International Pharma, LLC, es una corporación de responsabilidad limitada doméstica autorizada a hacer negocios en Puerto Rico a partir del 8 de mayo de 2015, que se dedica a la manufactura por contrato— o lo que se le conoce en inglés como un “Contract Manufacturing Operation” o “CMO”— de productos farmacéuticos y arrendamiento de servicios técnicos. [sic]*
26. *Avara Pharmaceutical Services (“Avara”) es un nombre comercial, un d/b/a, de AIAC International Pharma, LLC. Avara fue la primera planta de manufactura por contrato de productos farmacéuticos y arrendamiento de servicios técnicos de Avara que fue establecida en Puerto Rico el 8 de mayo de 2015. Conforme admitió el Sr. Agosto, esencialmente, Avara se dedica a manufacturar por contrato el producto de otras farmacéuticas. [sic]*
27. *Además de la planta en Puerto Rico, actualmente, Avara cuenta con otras tres plantas (3) distribuidas entre los Estados Unidos de América e Italia. La razón principal de negocios de Avara es entablar relaciones comerciales con diferentes clientes, entre los cuales se encuentra Merck y Organon, Bristol Myers Squibb, SK-Pharma, Biolink Life Sciences Inc., Xiromed, vGyaan, Chemo Research SL, Romark Laboratories, LG y otras de clase mundial, para proveer sus servicios de manufactura por contrato de productos farmacéuticos y arrendamiento de servicios técnicos. [sic]*
28. *Avara nunca ha tenido control sobre las operaciones de Merck ni viceversa, ya que ambas compañías son totalmente distintas, separadas e independientes. En el párrafo 3.21 de su Querella, la parte Querellante expresamente admitió que Merck no tiene intereses*

- propietarios en AIAC, ni es parte de un “joint venture” con AIAC. [sic]*
29. *Merck es una farmacéutica internacional que se dedica a la manufactura, empaque, distribución y venta de sus propios productos farmacéuticos para el consumo humano y productos para el cuidado de animales, además de tener su área dedicada a la investigación y desarrollo (“Research and Development”), entre otras cosas. [sic]*
30. *Antes de ejecutarse el APA, Merck operaba en Puerto Rico plantas farmacéuticas en Barceloneta, Arecibo y Las Piedras, así como unas oficinas de ventas en Carolina. Se aclara, sin embargo, que una compraventa de los activos de la Planta de Barceloneta se celebró con la compañía francesa Sanofi, Merial la cual comenzó operaciones en febrero de 2015. [sic]*
31. *Antes de ejecutarse el APA, Merck manufacturaba los siguientes productos en su planta de Arecibo: Janumet® XR; Proscar®; y Propecia®. Sin embargo, luego del APA, Merck contrató a AIAC para que le manufacturara esos medicamentos, mientras que Merck continuó operando la planta de Las Piedras y las oficinas de ventas en Carolina. A modo de ejemplo, luego de celebrado el APA, en la planta de Las Piedras de Merck se manufacturaban los siguientes productos: Clarinex®; Claritin® (loratadine); Atozet®; Zetia®; Janumet® XR; Loratadine/Montelukast Combination (LMC)®; Rebetol®; Belsomra®; y Temodar®. [sic]*
32. *Avara opera una planta de manufactura por contrato (“CMO”) de productos farmacéuticos y ofrece servicios de transferencia de procesos en el departamento de servicios técnicos en Puerto Rico. A diferencia de Merck, la razón principal de negocios de Avara es entablar relaciones comerciales con diferentes clientes, entre los cuales se encuentran Merck y Organon, Bristol Myers Squibb, SK-Pharma, Biolink Life Sciences Inc., Xiromed, vGyaan, Chemo Research SL, Romark Laboratories, LG, para proveer sus servicios de manufactura por contrato de productos farmacéuticos y arrendamiento de nuestras facilidades de servicios técnicos. [sic]*
33. *Merck también ha contratado con Patheon, otra compañía de manufactura por contrato “CMO”, para que le manufacture el medicamento Janumet. [sic]*
34. *Previamente, Merck también había utilizado los servicios de la compañía Mova para la manufactura de productos. [sic]*
35. *A diferencia de Merck, Avara no es dueña de los productos que se manufacturan en la planta de Arecibo y, por tanto, Avara no puede vender dichos productos y tampoco tiene autoridad para darle “final reléase” a los mismos ya que esa autoridad solo la posee el cliente quien es el dueño del producto manufacturado. [sic]*
36. *Debido a que Avara no es dueña de los productos que se manufacturan en la planta de Arecibo, Avara tampoco puede alterar la receta de manufactura del producto, los procedimientos de manufactura, los protocolos de limpieza, ni los protocolos de validación, entre otras cosas, sin la previa autorización y validación del cliente. En otras palabras, como compañía de manufactura por contrato, esencialmente, Avara ofrece sus servicios para manufacturar el producto del cliente siguiendo la receta y los procedimientos de manufactura que le han sido aprobados por la FDA al cliente. [sic]*

37. Otra diferencia en la naturaleza de las operaciones entre Merck y Avara es que, además de vender sus servicios de manufactura por contrato, Avara también arrienda sus servicios técnicos de análisis y estudios de estabilidad de procesos. Otro de los servicios que ofrece Avara a sus clientes es la manufactura de lotes a pequeña escala para estudios clínicos. Avara también ofrece servicios de empaque. [sic]
38. Para comenzar operando como patrono en Puerto Rico, Avara tuvo que solicitar su póliza del Fondo del Seguro de Estado, abrir una cuenta con el Departamento del Trabajo de Puerto Rico, abrir sus propias cuentas bancarias, y abrir una cuenta 401K con el Departamento del Estado. [sic]
39. Avara contrató con la compañía Triple S para brindar cubierta de plan médico bajo una nueva póliza a todos sus empleados elegibles comenzando efectivo el 1 de junio de 2015. Debido a que Merck ya había pagado por el servicio de plan médico para el mes de mayo de 2015, aquellas personas que estuviesen cubiertas bajo ese plan pudieron continuar disfrutando de ese beneficio hasta el 31 de mayo de 2015. A partir del 1 de junio de 2015, los empleados elegibles de Avara tuvieron cubierta bajo la nueva póliza que adquirió Avara. [sic]
40. Avara contrató con la aseguradora Cigna para brindar cubierta de seguro de vida bajo una póliza nueva a todos sus empleados elegibles comenzando efectivo el 1 de junio de 2015. Debido a que Merck ya había pagado por el seguro de vida para el mes de mayo de 2015, aquellas personas que estuviesen cubiertas bajo el mismo pudieron continuar disfrutando de ese beneficio hasta el 31 de mayo de 2015. A partir del 1 de junio de 2015, los empleados elegibles de Avara tuvieron cubierta bajo la nueva póliza que adquirió Avara. [sic]
41. El 6 de mayo de 2015, American Industrial Acquisition Corporation le cursó una oferta de empleo al Sr. Agosto para comenzar a trabajar efectivo el 18 de mayo de 2015, bajo los nuevos términos y condiciones de empleo establecidos por dicha empresa, ocupando la posición de Manufacturing Supervisor. [sic]
42. El 11 de mayo de 2015, el Sr. Agosto firmó la carta de oferta de empleo y, por consiguiente, aceptó los beneficios y términos ofrecidos por el patrono. [sic]
43. El 18 de mayo de 2015, el Sr. Agosto firmó una solicitud de empleo con Avara. [sic]
44. El 18 de mayo de 2015, no se trabajó en Avara porque se celebró una fiesta. [sic]
45. En los días subsiguientes, hubo adiestramientos y readiestramientos de personal en Avara, ya que necesitaban asegurarse de que estuvieran en cumplimiento antes de comenzar la operación. [sic]
46. Avara cumplimentó un formulario de Registro Estatal de Nuevos Empleados con el Departamento del Trabajo y Recursos Humano de Puerto Rico para registrar al Sr. Agosto como un nuevo empleado. [sic]
47. El 20 de mayo de 2015, el Sr. Agosto firmó una autorización de depósito directo de nómina con Avara. [sic]
48. Como parte de los beneficios ofrecidos en la carta de empleo, el Sr. Agosto iba a poder acumular hasta veinticinco (25) días de vacaciones. [sic]

49. *Luego de comenzar a trabajar con Avara, el Sr. Agosto tuvo que esperar algún tiempo para poder calificar para el plan 401K de Avara. [sic]*
50. *Al pasar a trabajar con Avara, le cambiaron la tarjeta del plan médico al Sr. Agosto. [sic]*
51. *Para el año 2018, el salario base anual del Sr. Agosto fue \$82,698.23. [sic]*
52. *Como parte de la oferta de empleo, Avara le ofreció un bono especial de separación y transición por la cantidad de \$77,843.73, sujeto a que él firmara un acuerdo de relevo general. [sic]*
53. *Dicho bono especial sería pagadero en tres (3) años, en pagos iguales. El primer pago se realizaría aproximadamente a un año (1) de su primer día de trabajo con AIAC, mientras que los pagos subsiguientes se realizarían anualmente en o cercano a la fecha del aniversario con la Compañía. [sic]*
54. *El 3 de mayo de 2016, el Sr. Agosto firmó el acuerdo confidencial y relevo general para recibir dicho bono especial. [sic]*
55. *El Sr. Agosto admitió haber recibido dicho pago especial de \$77,843.73. [sic]*
56. *Al firmar dicho Acuerdo y Relevo General, el Sr. Agosto reconoció y aceptó que el monto de ese pago especial (\$77,843.73) sería acreditado contra cualquier posible y subsiguiente reclamación contra Merck y/o Avara bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. [sic]*

**Deberes y funciones como Supervisor de
Manufactura de Avara**

57. *El Sr. Agosto recibió copia de la descripción de tareas, deberes y funciones del puesto de Supervisor de Manufactura con Avara. [sic]*
58. *Como parte de sus deberes y responsabilidades, el Sr. Agosto tenía que conocer el proceso “end to end” y analizar la data relacionada con las acciones correctivas y preventivas del departamento; tenía que ser responsable por las decisiones y actividades del día a día en su área; tenía que entender el presupuesto del área y las variables que afectan el estatus financiero del área; tenía que asegurar que los productos manufacturados cumplan con los más altos estándares de calidad y en cumplimiento con los procedimientos operacionales, las regulaciones y buenas prácticas de manufactura; mantener el control de todos los aspectos de seguridad de la operación; Dirigir, supervisar y controlar un grupo de empleados en su área, y tenía que motivar, entrenar y desarrollar a dichos empleados bajo su supervisión; tenía que ser responsable por el desempeño, coordinar tareas y horarios, preparación del equipo y área, cumplir con los requisitos de las fórmulas, y administrar los procedimientos y políticas de personal; tenía que mantener una cultura de mejora continua utilizando la herramienta “six sigma” entre otras tareas, y tenía que liderar las investigaciones para resolver problemas (“problema solving análisis”) para poder identificar y resolver la raíz causa del evento (“improve and sustain root causes”). [sic]*
59. *Además, como parte de las funciones y deberes del puesto como Supervisor de Manufactura, el Sr. Agosto tenía que mantener un desarrollo y mejora continua de los procedimientos, liderazgo y motivación, ser proactivo, y*

- desarrollar el liderazgo y la motivación de los otros empleados, mantener a los operadores debidamente adiestrados, identificar áreas de oportunidad para mejorar los procedimientos, identificar y reportar “hazards” y “near-miss”. [sic]*
60. *El Sr. Agosto tenía que reportar los “hazards” y “near miss” en el momento y tenía un periodo de 24 horas para generar el reporte. [sic]*
61. *Como parte de las funciones y deberes del puesto como Supervisor de Manufactura, el Sr. Agosto también tenía que asegurar que el recibido y la verificación de material en el área, la limpieza y preparación (“set-up”) del equipo, y la limpieza y verificación del área se efectúe de conformidad con los procedimientos establecidos; asegurar que los materiales sean manejados de forma apropiada y que el equipo sea operado de forma apropiada y de conformidad con los procedimientos operacionales estándar (“SOPs”), guías y regulaciones aplicables; mantener el control de la calidad de los procesos y productos al desarrollar procedimientos apropiados y asegurando el cumplimiento con los buenos procedimientos de manufactura (“cGMP’s”) y ambiente y seguridad establecidos, entre otras funciones. [sic]*
62. *El Sr. Agosto admitió en su deposición que, como parte de sus funciones y deberes como Supervisor de Manufactura, él también era responsable por el “housekeeping”. [sic]*
63. *Según explicó el Sr. Agosto, “housekeeping” es velar y salvaguardar que las áreas de operación estén limpias, organizadas, aptas y en cumplimiento. Para ello, el Sr. Agosto tenía que hacer inspecciones de área. [sic]*
64. *De igual modo, el Sr. Agosto tenía que asegurar el cumplimiento con las prácticas de seguridad y ambiente, los buenos procedimientos de manufactura (“cGMP’s”), así como las regulaciones ambientales y de salud, OSHA y otras regulaciones locales y federales aplicables a la industria; y tenía que participar en auditorías e inspecciones internas y externas; comenzar la investigación si ocurre un evento de calidad y/o seguridad ocurre durante su turno, trabajar en el manejo apropiado de los “issues” de calidad en su turno, en coordinación con el Auditor de Calidad y el Especialista de Procesos, y asegurar que se implementen acciones correctivas. [sic]*
65. *Además, el Sr. Agosto tenía que colaborar con miembros del departamento para identificar e implementar iniciativas de mejoras continuas y planes de acción; apoyar actividades en las áreas de contener costos, promover eficiencia, productividad, conservación de energía, minimización de desperdicio, excelencia operacional y prácticas “lean”. [sic]*
66. *El Sr. Agosto también tenía que participar de las reuniones diarias para proveer el estatus del área; entender los aspectos técnicos y la ciencia del procedimiento y poder explicarlo a la visita o clientes; hacer los problemas visibles para eliminar obstáculos; entender el análisis del procedimiento de manufactura “end to end”; liderar las investigaciones para resolver problemas y analizar la data; entender conceptos y la herramienta de manejo de riesgo para la toma de decisiones; y, entre otras tareas, tenía que ejecutar cualquier otra tarea relacionada con su puesto que pudiera surgir en el futuro. [sic]*
67. *El Sr. Agosto admitió que, como parte de la descripción de su puesto como Supervisor, él tenía que ser el líder de*

“problema solving” y tenía que utilizar las herramientas de “DCOM 17nálisis”. [sic]

68. *Como Supervisor de Manufactura de Avara, el Sr. Agosto siempre trabajó en turnos rotativos de 10:00pm a 6:00am, el turno de 6:00am – 2:00pm, y el turno de 2:00 a 10:00pm. [sic]*
69. *Como Supervisor de Manufactura de Avara, el Sr. Agosto no estaba asignado a un turno de trabajo fijo. [sic]*
70. *El Sr. Carlos Martínez (“el Sr. Martínez”) fungía como el Director del área de Producción (“Production Director”) y, como tal, fue el supervisor directo del Sr. Agosto desde el 2015 hasta el 25 de febrero de 2019. [sic]*

Reunión “One-one” del 2015

71. *El 8 de julio de 2015, el Sr. Martínez tuvo una reunión “one-one” con el Sr. Agosto. [sic]*
72. *El Sr. Martínez redactó un documento titulado “One-one” donde anotó lo que discutió con el Sr. Agosto durante esa reunión del 8 de julio de 2015, sobre ¿cómo el Sr. Agosto se veía en el futuro? Qué proyectos o mejoras el Sr. Agosto se iba a enfocar en los próximos seis meses, áreas de oportunidad discutidas con el líder del grupo en cuanto a seguridad, iniciativas proactivas, temas de productividad y desarrollo de los recursos. [sic]*
73. *En ese “One-one”, el Sr. Martínez también discutió los siguientes temas con el Sr. Agosto:*
- *Tiempo disponible el tercer turno de Proscar;*
 - *Responsabilidad en cuanto al overtime como supervisor;*
 - *Supervisor como rol de líder/ Reto de los SOP / caminatas en el área/ reto de las tareas, ejemplo: evento de farmacia firma realizado por/ cotejado por*
 - *Adalberto/Janet – investigación que se terminaron escribiendo por otras personas;*
 - *Adalberto/Janet/Brenda – entrar al área contenida para GMP y Safety;*
 - *Uso de la herramienta de DCOM y reto de los CAPAs – Ser activo y llegar a la raíz causa del problema. [sic]*
74. *En ese “One-one”, el Sr. Martínez discutió los siguientes proyectos en el área de Proscar con el Sr. Agosto:*
- *Simplificación de las formas de limpieza eliminar tareas redundantes (Changeover);*
 - *Eliminar el uso de capuchas en el cuarto R-112 (costo/housekeeping/changeover);*
 - *Limpieza menor extendida del HP1571 y Glatt. [sic]*
75. *En ese “One-one”, el Sr. Martínez discutió con el Sr. Agosto el proyecto de eliminar los Printers en el área de Janumet XR.31 [sic]*
76. *El Sr. Agosto admitió que, si le asignaban una investigación, él tenía que hacer la investigación y completarla. [sic]*

Evaluación de Desempeño Anual 2016

77. *El 3 de marzo de 2017, el Sr. Martínez le leyó la evaluación de desempeño del 2016 al Sr. Agosto y, luego de discutir la evaluación, le entregó la evaluación al Sr. Agosto para que él la leyera y firmara. [sic]*
78. *La evaluación de desempeño del 2016 tiene un área titulada “Employee’s Comments”, para que el empleado pueda escribir cualquier comentario que tenga. [sic]*

79. *El Sr. Agosto firmó su evaluación de desempeño del 2016 y no escribió comentario alguno en el área titulada "Employee's Comments" de la evaluación. [sic]*
80. *En la segunda página de la evaluación del 2016, en la Sección II, bajo el renglón titulado "Quality", en el primer párrafo, el Sr. Martínez le llamó la atención al Sr. Agosto por que, en términos de inspecciones regulatorias y cumplimiento ("regulatory inspections and compliance"), varias agencias regulatorias fueron recibidas y se emitieron algunas observaciones relacionadas con "housekeeping" y las buenas prácticas de limpieza y mantenimiento para los productos B y C. Algunas de esas observaciones se podían observar claramente y el Sr. Agosto no las pudo resolver o atender a tiempo, como se esperaba. [sic]*
81. *En la segunda página de la evaluación del 2016, en la Sección II, bajo el renglón titulado "Integrity", en el segundo párrafo que comienza con "Meet commitments – At 2016", el Sr. Martínez le llamó la atención al Sr. Agosto por que, desde comienzos del 2016, uno de los compromisos (commitments) que se estableció fue la logística del ciclo de tiempo de la investigación y la expectativa de que se cerraran las investigaciones en 8 días. Las investigaciones que el Sr. Agosto trabajó inconsistentemente llegaban a la meta de 8 días. El promedio de días para someter la primera revisión fue de 10 días, en vez de los 5 días establecidos como meta, y el promedio de días para cerrar las investigaciones fue de 15 días, en vez de los 8 días establecido como meta. La mayoría de las investigaciones fueron desviaciones menores. [sic]*
82. *En su deposición, el Sr. Agosto admitió que lo indicado por el Sr. Martínez en la segunda página de la evaluación del 2016, en la Sección II, bajo el renglón titulado "Integrity", en el segundo párrafo que comienza con "Meet commitments – At 2016", es cierto. [sic]*
83. *En su deposición, el Sr. Agosto admitió que lo indicado por el Sr. Martínez en la quinta página de la evaluación del 2016, en la Sección V, bajo el renglón titulado "Manager's Comments" es cierto. [sic]*
84. *El Sr. Agosto admitió que, como parte de la descripción de su puesto como Supervisor, él tenía que ser el líder de "problema solving" y tenía que utilizar las herramientas de "DCOM analysis". [sic]*
85. *El Sr. Agosto admitió que, en la primera oración, del primer párrafo de los comentarios del Sr. Martínez expuestos en la quinta página de su evaluación del 2016, el Sr. Martínez le estaba indicando al Sr. Agosto que tenía que mejorar en esa área de ser el líder de "problema solving" y tenía que utilizar las herramientas de "DCOM analysis". [sic]*
86. *El Sr. Agosto admitió que, con excepción de la primera oración del primer párrafo de los comentarios del Sr. Martínez expresados en la quinta página de la evaluación del 2016, en la Sección V, bajo el renglón titulado "Manager's Comments", el resto de ese primer párrafo "está todo bien." [sic]*
87. *En su deposición, el Sr. Agosto admitió que es cierto lo indicado por El Sr. Martínez en los párrafos del tercero al cuarto, de la quinta página de la evaluación del 2016, en la Sección V, bajo el renglón titulado "Manager's Comments". [sic]*

88. *En su deposición, el Sr. Agosto admitió que lo indicado por el Sr. Martínez en la quinta página de la evaluación del 2016, en la Sección V, bajo el renglón titulado “Manager’s Comments” es cierto. [sic]*
89. *En su evaluación de desempeño anual del 2016, el Sr. Agosto obtuvo un resultado final de “Lower; Meet some expectations”. [sic]*
90. *El 19 de mayo de 2017, el Sr. Agosto firmó un plan de desarrollo individual titulado “Individual Development Plan Performance Year 2017.” [sic]*
91. *Al firmar ese plan de desarrollo, el Sr. Agosto se comprometió a cumplir con las siguientes metas para poder tener un desempeño exitoso en su posición: reducir el “lead time” del Producto A a 15 días; reducir y mantener las desviaciones FPQ en 98% y 97% las desviaciones menores; utilizar adecuadamente la herramienta “Problem Solving”. [sic]*
92. *En ese plan de desarrollo, el Sr. Agosto también se comprometió a cumplir con los siguientes objetivos de desarrollo: entender las métricas, tendencias y la implementación de planes de acción; utilizar la metodología KATA para remover obstáculos y poder lograr cumplir con el plan; trabajar en los escritos técnicos; utilizar apropiadamente las herramientas “DCOM” y “Problem Solving.” [sic]*
93. *Como parte de sus metas a corto plazo, en ese plan de desarrollo, el Sr. Agosto se comprometió a obtener la certificación “LSS Green Belt” y entender las nuevas tecnologías. [sic]*
94. *Luego del paso del huracán María, el Sr. Agosto no hizo gestiones para obtener el “LSS Green Belt”. [sic]*
95. *Como parte de sus metas a largo plazo, en ese plan de desarrollo, el Sr. Agosto se comprometió a lo siguiente: “Business developing to work with FRP and standardization process” y “Manufacturing transfer method using OpEx concepts.” [sic]*
96. *El Sr. Agosto no desarrolló un proyecto y tampoco recuerda haberle pedido al Sr. Martínez un proyecto para poder desarrollar las metas a corto y largo plazo establecidas en el plan de desarrollo. [sic]*
97. *El Sr. Agosto admitió que no entraba al área contenida a menos que surgiera la necesidad. [sic]*
98. *El Sr. Agosto admitió que al Sr. Martínez le indicó en su evaluación de desempeño del 2017 que necesitaba que él entrara más y que estuviese presente en el “área contenida”. [sic]*

Proyecto para reducir el overtime 2018

99. *El Sr. Agosto admitió que, a principios del año 2018, el Sr. Martínez le asignó el proyecto de establecer un plan para reducir el “overtime” en el área de manufactura. [sic]*
100. *El Sr. Martínez nombró al Sr. Agosto como el líder de ese proyecto y le dio instrucciones a Karla Centeno para que ayudara, en conjunto con el Sr. Agosto, a preparar una forma en Excel para medir la reducción del overtime. [sic]*
101. *El 8 de marzo de 2018, el Sr. Martínez le envió un correo electrónico a la Sra. Karla Centeno, Process Improvement Specialist, para que le ayudara a manejar, entender, analizar y tabular la data de “Overtime” y el “Meal Penalty” que ya estaba en el sistema electrónico de Recursos Humanos. La Sra. Centeno también estaría*

- asistiendo al Sr. Agosto a preparar los reportes y presentaciones relacionadas al proyecto. [sic]
102. El Sr. Agosto admitió haber recibido el correo electrónico que el Sr. Martínez le envió el 8 de marzo de 2018, sobre el monitoreo del overtime. [sic]
103. El Sr. Agosto admitió que, por lo menos desde el 8 de marzo de 2018, sabía que él era la persona responsable de ese proyecto para reducir el “overtime.” [sic]
104. El Sr. Agosto admitió ser consciente que, en el correo electrónico del 8 de marzo de 2018, el Sr. Martínez le estaba pidiendo que preparara la información sobre el overtime para discutirla en las reuniones del “Tier 2”, por lo menos una vez a la semana. [sic]
105. El Sr. Agosto admitió que el Sr. Martínez le enviaba correos electrónicos dándole seguimiento e indicándole que todavía no había hecho el reporte. [sic]
106. El Sr. Agosto admitió que el Sr. Martínez le tuvo que dar seguimiento, por varios meses, para que el Sr. Agosto le enviara por correo electrónico el primer reporte. [sic]
107. El 16 de abril de 2018, el Sr. Martínez le envió un correo electrónico al Sr. Agosto titulado “Overtime data”, mediante el cual le preguntó al Sr. Agosto si tenía la data de Overtime al día y le indicó que necesitaban ver esa data a no más tardar de ese mismo día 16 de abril. [sic]
108. El jueves, 10 de mayo de 2018, a las 7:43am, el Sr. Martínez le envió un correo electrónico al Sr. Agosto titulado “Overtime data”, mediante el cual llamó a su atención el hecho que, a esa fecha, habían transcurrido casi dos meses desde que le asignó el objetivo relacionado con el overtime (“OT”) del área de manufactura, pero todavía no se veía un plan de acción para reducir el overtime (“OT”) en las áreas de manufactura. [sic]
109. En ese mismo correo electrónico del jueves, 10 de mayo de 2018, a las 7:43am, el Sr. Martínez incluyó el otro correo electrónico que le había enviado el 16 de abril de 2018, mediante el cual le había indicado que necesitaban ver esa data a no más tardar de ese mismo día 16 de abril. [sic]
110. En ese mismo correo electrónico del jueves, 10 de mayo de 2018, a las 7:43 a.m., el Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que, a no más tardar del viernes, 18 de mayo de 2018, debían tener un plan detallado a ser discutido con todos los supervisores. El Sr. Martínez también le indicó al Sr. Agosto que, en el sistema, existen todas las herramientas que necesita para hacer su análisis y el plan de acción. [sic]
111. El jueves, 10 de mayo de 2018, a las 2:34 p.m., el Sr. Martínez le envió un correo electrónico al Sr. Agosto titulado “Meal Penalty and OT Reports”, en el cual anejó los reportes que Molina le había enviado a el Sr. Martínez con la información del overtime y meal penalty del área de manufactura para los siguientes tres periodos de paga 14, 16 y 18. [sic]
112. En ese mismo correo electrónico del jueves, 10 de mayo de 2018, a las 2:34 p.m., el Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que esa era la data de overtime de las semanas 14, 16 y 18, y que esa era buena información para que él pueda hacer un buen análisis (“Good data to do a Good analisis”). [sic]
113. El jueves, 17 de mayo de 2018, a las 10:23am, Molina envió un correo electrónico al Sr. Martínez y el Sr. Agosto, con copia a la Sra. Pérez, titulado “Meal Penalty & OT Report for Pay Period 20- Overtime,” mediante el cual

- proveyó el reporte de las horas extras y del meal penalty de los empleados por hora de manufactura para el periodo de nómina. [sic]*
114. *El jueves, 17 de mayo de 2018, a las 10:35am, el Sr. Martínez le envió un correo electrónico al Sr. Agosto titulado “Meal Penalty & OT Report for Pay Period 20-Overtime,” en el cual incluyó copia del correo electrónico que había enviado Molina con el mismo título a las 10:23am, y le pidió al Sr. Agosto que le diera un vistazo a la información que le había enviado Molina y le indicó que necesitaba un plan de acción inmediato con relación a eso. Además, el Sr. Martínez le indicó que ya lo habían discutido en ocasiones y que necesitaba acción rápida al respecto. El Sr. Martínez reconoció que el Sr. Agosto estaba en el turno de 10-6, pero le indicó que necesitaba reunirse con él a las 10:00am del próximo lunes para discutir el plan de acción. [sic]*
115. *El Sr. Agosto admitió que el Sr. Martínez le enviaba correos electrónicos dándole seguimiento e indicándole que todavía no había hecho el reporte. [sic]*
116. *El Sr. Agosto admitió que, para el mes de mayo o mediados mayo 2018, el Sr. Martínez le estaba poniendo más presión; exigiéndole que presentara el plan de trabajo para reducir el overtime. [sic]*
117. *El viernes, 1 de junio de 2018, a las 4:22pm, Molina envió un correo electrónico a el Sr. Martínez y el Sr. Agosto, titulado “Meal Penalty and OT Report for Pay Period 22,” mediante el cual proveyó el reporte de meal penalty y overtime. [sic]*
118. *El viernes, 1 de junio de 2018, el Sr. Martínez envió un correo electrónico al Sr. Agosto, mediante el cual incluyó copia del correo electrónico que había enviado Molina en ese mismo día, a las 4:22pm. el Sr. Martínez indicó que el área de coating tiene mucho más overtime que el área de Proscar y que eso era inaceptable. En una bi-semana se pagaron casi \$10,000 en overtime. El Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que necesitan ver el plan para mitigar el overtime tan pronto sea posible (“ASAP”), pero no más tardar que el 14 de junio de 2018. [sic]*
119. *El 3 de junio de 2018, a las 3:03 p.m., el Sr. Agosto envió un correo electrónico a los supervisores, con copia a el Sr. Martínez, mediante el cual anejó una presentación con la data del “meal penalty” de las bisemanas del 13 y 27 de mayo de 2018. [sic]*
120. *El Sr. Agosto admitió que el documento que anejó al correo electrónico que envió el 3 de junio de 2018 fue el que se sometió como parte del Exhibit 29 de su deposición, titulado “Meal Penalty Bisemanas completadas el 13 y 27 de Mayo 2018.” [sic]*
121. *En el documento titulado “Meal Penalty Bisemanas completadas el 13 y 27 de Mayo 2018,” el Sr. Agosto no incluyó información sobre el overtime a tiempo y medio ni a tiempo doble. [sic]*
122. *Agosto admitió que, en el documento titulado “Meal Penalty Bisemanas completadas el 13 y 27 de Mayo 2018,” él no incluyó un plan de trabajo con fase 1, fase 2, qué era lo que él iba a hacer o qué era lo que él recomendaba que se hiciera para reducir el “overtime” ni el “meal penalty”. [sic]*
123. *El 3 de junio de 2018, a las 6:46pm, el Sr. Martínez respondió al correo electrónico que el Sr. Agosto había enviado ese mismo día y, entre otras cosas, le indicó que*

- necesitan tener un plan con acciones específicas según habían discutido en la reunión trimestral, que incluya cómo van a medir cada turno y el progreso, etc. El Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que, por favor, estuviese preparado para discutir el plan en la reunión “one-on-one.” [sic]*
124. *El 11 de junio de 2018, el Sr. Martínez envió un correo electrónico al Sr. Agosto, con copia a los otros Supervisores, y acompañó el reporte de Meal Penalty & Overtime de manufactura para el periodo de paga 22. Entre otras cosas, el Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que, según el último reporte de overtime para la cuenta 0005 (coating), hubo personas que estaban tomando el .25/.50/.75 en la hora de salida. El Sr. Martínez expresó no entender por qué personas del área de pesada/blending/compresión estaban incurriendo en overtime, si los planes de la semana son extremadamente cómodos. De igual modo, El Sr. Martínez tampoco entendía por qué hubo overtime con el personal de Módulo VII, a menos que no fuese por ausentismo. De ser así, El Sr. Martínez solicitó ver el patrón de ausentismo para cada una de las personas que son los “major offenders.” [sic]*
125. *El 12 de junio de 2018, a las 6:20 a.m., el Sr. Agosto le envió un correo electrónico a El Sr. Martínez titulado “Meal Penalty / Overtime First Q 2018”, y anejó una presentación titulada “Meal penalty and over time by turno (2018) aar.” [sic]*
126. *El Sr. Agosto admitió haber preparado la presentación que se identificó como parte del Exhibit 32 de su deposición. [sic]*
127. *El Sr. Agosto admitió que el Sr. Martínez le hizo comentarios sobre la presentación que él (Agosto) le había enviado. [sic]*
128. *El 12 de junio de 2018, a las 6:51am, el Sr. Martínez le respondió al correo electrónico que Agosto le había enviado titulado “Meal Penalty / Overtime First Q 2018”. Entre otras cosas, el Sr. Martínez hizo los siguientes comentarios a Agosto:*
- Necesitan una fecha para completar cada plan de acción;*
 - Necesitan entender por qué “Coating” es el “major offender” dado que esa era el área con bajo volumen;*
 - Necesita tener acción contundente para obtener resultados inmediatos;*
 - Conforme el Sr. Martínez mencionó en su conversación, necesitan tomar acción inmediata para ver resultados en el próximo mes. [sic]*
129. *En ese correo electrónico del 12 de junio de 2018, el Sr. Martínez también le recordó al Sr. Agosto que él (i.e. Agosto) era el leader y cómo se aseguraba de mantener un control diario de sus pares y mantener un proceso estándar para asegurar el éxito. También le preguntó sobre el ausentismo y documentación sobre recurrencias. Finalmente, el Sr. Martínez le indicó que quería ver un plan de acción relacionado directamente con el comportamiento de los empleados. [sic]*
130. *El 13 de junio de 2018, el Sr. Martínez le envió otro correo electrónico al Sr. Agosto titulado “Meal Penalty / Overtime First Q 2018”. Entre otras cosas, El Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que necesita establecer unas graficas “run charts” con el monto de dinero pagado por*

- overtime por cada periodo de paga. Y, de ser posible, que se divida esa gráfica entre la cuenta 00005 y 00003. [sic]*
131. *El 14 de junio de 2018, el Sr. Agosto todavía no había preparado el plan de acción detallado que el Sr. Martínez le había solicitado mediante el correo electrónico del 1 de junio de 2018. [sic]*
132. *El 7 de julio de 2018, el Sr. Martínez le envió un correo electrónico al Sr. Agosto titulado “Over time Metric – Action Plan”. Entre otras cosas, el Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que el jueves, 12 de julio, estaría coordinando una reunión para ver cómo iban con el plan de reducir overtime y las acciones implementadas y los resultados. Según la última conversación, a el Sr. Martínez le interesaba ver cómo iban reduciendo el overtime en dinero y las acciones que se han completado al momento. El Sr. Martínez indicó que “Ya es tiempo de ver resultados y se vuelve crítico el reducir este gasto que se está incurriendo en OT.” El Sr. Martínez le pidió al Sr. Agosto que fuera preparado con la información requerida. [sic]*
133. *El 12 de julio de 2018, el Sr. Martínez envió un correo electrónico al Sr. Agosto y al resto de los Supervisores titulado “Information Overtime”. Entre otras cosas, el Sr. Martínez indicó que, en ese mismo día, el Sr. Agosto y él revisaron la información sobre el overtime. El Sr. Martínez indicó no estar contento con la información del overtime y el plan de acción que vio. No hubo análisis de la data ni acciones contundentes para mejorar. A esa fecha, el YTD de manufactura había gastado sobre \$80k en overtime. El Sr. Martínez recomendó fuertemente que todos se sentaran para ver, analizar y entender la data juntos. El Sr. Martínez indicó que les podía ayudar con el análisis. El Sr. Martínez expresó que el análisis estaba mal enfocado. Para el Sr. Martínez, era bien importante que ellos como Supervisores eran totalmente responsable por esa métrica. Finalmente, el Sr. Martínez les indicó que el Sr. Agosto estaba trabajando con eso y que, por favor, lo contactaran para ver qué necesitaba de ellos. [sic]*

Memorando disciplinario por incumplir con proyecto

134. *El 1 de agosto de 2018, el Sr. Martínez le cursó al Sr. Agosto un memo disciplinario relacionado con la revisión de desempeño de mitad de año, debido a que él no había cumplido con el proyecto para reducir el overtime. [sic]*
135. *Entre otras cosas, en dicho memo del 1 de agosto de 2018, El Sr. Martínez indicó que uno de los objetivos principales como departamento era definir e implementar un plan para reducir las horas extras de trabajo de los empleados por hora, que se alineara con lo pronosticado en el presupuesto o el 50% de la base del 2017. Durante el primer trimestre del 2018, el Sr. Agosto fue asignado a dirigir esta iniciativa y definir un plan en conjunto con sus supervisores para reducir el costo de las horas extras en el área de producción. Durante el 1er trimestre del 2018, le proporcionaron al Sr. Agosto las herramientas y el asesoramiento necesario para comenzar a hacer su análisis y comprender sus causas principales y obtener resultados positivos en cuanto a la reducción de horas extras. [sic]*
136. *En su memo, el Sr. Martínez expuso un recuento cronológico y detallado de los correos electrónicos, las*

- comunicaciones y reuniones que él tuvo con el Sr. Agosto sobre el tema del proyecto para reducir el overtime. [sic]*
137. *A la fecha del 1 de agosto del 2018, el Sr. Agosto todavía no había presentado un plan para reducir el overtime que incluyera un análisis de datos, fecha de implementación y persona responsable. [sic]*
138. *En el memo, el Sr. Martínez incluyó un área para que el Sr. Agosto pudiera escribir cualquier comentario que tuviera. [sic]*
139. *El Sr. Agosto firmó el memo y no escribió comentario alguno en el área provista; y tampoco fue donde la Sra. Pérez, Directora de Recursos Humanos de Avara, a presentar una queja contra el Sr. Martínez; y tampoco presentó una querrela anónima con la compañía. [sic]*
140. *En la tercera página de dicho memo del 1 de agosto de 2018, el Sr. Martínez incluyó una nota escrita a mano indicando que se había establecido la fecha del 24 de agosto para que el Sr. Agosto presentara la gráfica con los resultados de su plan de acción, con los resultados en dólares. [sic]*
141. *El 1 de agosto de 2018, el Sr. Martínez también tuvo un “one-one” con el Sr. Agosto. En esa reunión, discutieron muchas cosas, entra las cuales el Sr. Martínez le indicó al Sr. Agosto que no estaba haciendo los “coaching” como se diseñó, le dio feedback ya que no estaba ejecutando como corresponde y se identificaron áreas a mejorar. [sic]*
142. *El 24 de agosto de 2018, el Sr. Agosto no sometió la gráfica con los resultados de su plan de acción según se había estipulado en el memo disciplinario del 1 de agosto de 2018. [sic]*
143. *El 29 de agosto de 2018, el Sr. Agosto envió un reporte del overtime y meal penalty reflejando una disminución en el overtime para la nómina de agosto 10 y 24. [sic]*
144. *El 29 de agosto de 2018, el Sr. Martínez respondió al correo electrónico del Sr. Agosto y lo felicitó por los resultados. El Sr. Martínez también expresó que, ahora, el reto era sostener esos resultados. [sic]*
145. *En su deposición, el Sr. Agosto admitió haber sido la persona que estaba a cargo de establecer el plan para reducir el overtime, hacer que ese plan fuese sostenible, y como líder de ese proyecto, él era responsable por asegurarse de que sus compañeros también cumplieran con el plan. [sic]*
146. *En el año 2018, el único proyecto especial que le habían asignado al Sr. Agosto fue el proyecto de reducir el overtime en el área de manufactura. [sic]*
147. *Sin embargo, el Sr. Martínez indicó que el Sr. Agosto no le dio continuidad al plan y los gastos de Overtime y Meal Penalty retornaron. [sic]*
148. *El Sr. Agosto admitió que Martínez le llamaba la atención porque no estaba cumpliendo con el acuerdo al que habían llegado de reducir el overtime. [sic]*
149. *Tras el paso del huracán María el 20 de septiembre de 2017, la manufactura en Avara se impactó por, aproximadamente, más de cincuenta (50) días debido a la falta de electricidad, daños ocasionados a la estructura, el impacto de los estragos en la fuerza laboral, el impacto negativo en la transportación marítima y aérea, la interrupción en las comunicaciones, entre otros daños y complicaciones que ocasionaron gastos adicionales no planificados. Además de todo lo anterior, los estragos del huracán María también agravaron la situación financiera*

de Avara al forzarle a incurrir en gastos asociados con el establecimiento y mantenimiento de personal de emergencia, e impactaron los proyectos de inversión capital que se estaban manejando para esa época. [sic]

150. *Debido a que Avara se dedica a la manufactura por contrato, entre otras cosas, las proyecciones del volumen de manufactura de Janumet XR se vieron impactados debido a que Merck reportó la siguiente reducción en el volumen de dicho producto para los años 2017 en adelante:*

- *para el 2016 se manufacturaron 167,000,000 tabletas de Janumet XR, lo cual representó ingresos equivalentes a \$32.4 millones de dólares.*
- *Sin embargo, para el 2017 tan solo se manufacturaron 110,000,000 tabletas de Janumet XR, lo cual representó una reducción de 57,000,000 tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$10.8 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2016;*
- *para el 2018 tan solo se manufacturaron 90,000,000 tabletas de Janumet XR, lo cual representó una reducción de 77,000,000 de tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$14 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2016; y*
- *para el 2019 se proyectó la manufactura de 75,000,000 tabletas de Janumet XR, lo cual representó una reducción de 92,000,000 tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$19.1 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2016;*
- *para el 2020 se proyectó la manufactura de 65,000,000 tabletas de Janumet XR, lo cual representó una reducción de 102,000,000 tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$19.4 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2016;*
- *para el 2021 también se proyectó la manufactura de 65,000,000 tabletas de Janumet XR, lo cual representó una reducción de 102,000,000 tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$19.4 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2016. [sic]*

151. *Las proyecciones del volumen de manufactura de Proscar y Propecia también se vieron impactadas debido a que Merck reportó la siguiente reducción en el volumen de dichos productos para los años 2019 en adelante:*

- *para el 2018 se manufacturaron 492,000,000 tabletas de Proscar y Propecia, lo cual representó ingresos equivalentes a \$12.2 millones de dólares.*
- *Sin embargo, para el 2019 se proyectó la manufactura de 400,000,000 tabletas de Proscar y Propecia, lo cual representó una reducción de 92,000,000 tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$2.6 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2018;*
- *para el 2020 se proyectó la manufactura de 420,000,000 tabletas de Proscar y Propecia, lo cual representó una reducción de 72,000,000 tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$2.5 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2018;*

- *para el 2021 se proyectó la manufactura de 362,000,000 tabletas de Proscar y Propecia, lo cual representó una reducción de 130,000,000 tabletas y una reducción en los ingresos equivalente a \$3 millones de dólares, en comparación con la manufactura del 2018. [sic]*
152. *El Sr. Agosto admitió que, como Supervisor de Manufactura, él era consciente que Avara estaba experimentando una reducción en el volumen de manufactura para el 2018. [sic]*
153. *En la industria de la manufactura por contrato, las proyecciones de manufactura se pueden ver afectadas por distintos factores que están fuera del control de Avara, tales como, por ejemplo, que el cliente cambie las proyecciones de venta lo cual puede impactar el volumen de manufactura. Además, a pesar de todos los esfuerzos y las inversiones que Avara realizó para obtener nuevos clientes para la manufactura de productos por contrato, no se logró concretar esos negocios. [sic]*
154. *Desde el inicio de sus operaciones, Avara comenzó a ofrecer sus servicios como “CMO” e hizo todas las gestiones y esfuerzos para intentar conseguir nuevos clientes y expandir su negocio. Sin embargo, Avara solamente logró contratar con Merck para la manufactura de los tres productos mencionados anteriormente (Janumet XR, Proscar y Propecia) como hasta mediados del 2017, cuando finalmente pudo establecer contratos de manufactura el 14 de julio de 2017 con Chemo Research SL para brindar servicios técnicos relacionados con el producto Metoprolol Succinate ER y, el 20 de noviembre de 2017 se logró contratar para el producto Oxycodone. El 4 de diciembre de 2017, se contrató con Biolink Life Sciences Inc. para brindar servicios técnicos para desarrollar un producto y llevarlo hasta lotes de registro. El 2 de julio de 2018 se logró un contrato con vGyaan. [sic]*
155. *El Sr. Agosto reconoció en su deposición que, desde que comenzaron a operar en Avara en el 2015, estaban tratando de conseguir clientes nuevos. [sic]*
156. *El Sr. Agosto reconoció ser consciente que, para el 2018, en Avara estaban tratando de conseguir unos clientes nuevos, tratando de hacer unos proyectos y propuestas, y se tuvo que hacer unas inversiones para poder hacer unas muestras y pruebas con unos clientes prospectos. Sin embargo, al final del día, esas negociaciones no prosperaron. [sic]*
157. *Avara reportó pérdidas económicas para los años 2017-2018. Específicamente, en sus estados financieros auditados, Avara reportó \$11,421,948 en pérdidas netas para el 2017, lo cual tuvo el efecto de reducir el “member’s equity” que ascendía a \$23,042,178 en el 2016 por un 50%, aproximadamente, para terminar en \$11,620,230 para el 2017. [sic]*
158. *En sus estados financieros auditados, Avara reportó \$9,447,518 en pérdidas netas para el 2018, y el “member’s equity” reflejó una reducción adicional de 81% para terminar en \$2,172,712 en el 2018. [sic]*
159. *En sus estados financieros auditados, Avara reportó \$2,327,430 en pérdidas netas para el 2019, y el “member’s equity” continuó reduciéndose hasta terminar en una deficiencia de -\$154,718 para el 2019. [sic]*
160. *Esencialmente, al considerar el impacto económico ocasionado por los estragos del huracán María; las*

- inversiones capitales que se hicieron para varios prospectos clientes que luego fueron cancelados por dichos prospectos clientes; la situación financiera existente en la planta de Arecibo para el 2017 y 2018; la disminución en el volumen de manufactura, así como las proyecciones de manufactura de Janumet XR, Proscar/Propecia y el presupuesto proyectado para el 2019, llevó a la gerencia de Avara a concluir que se debía implementar una reorganización y reducción de personal para febrero y verano del año 2019, entre otras medidas, para reducir gastos y mantener sus operaciones a flote. [sic]*
161. *En diciembre de 2018, la Sra. Pérez, Directora de Recursos Humanos de Avara, preparó el documento titulado “Budget 2019 Scenarios for Evaluating Risk Mitigation Strategies, Reorganization and Reduction in Force Arecibo Site February-Summer 2019-Update”, el cual fue actualizado en varias ocasiones, siendo la última versión fechada 25 de febrero de 2019. [sic]*
162. *Entre otras cosas, en el documento titulado “Budget 2019 Scenarios for Evaluating Risk Mitigation Strategies, Reorganization and Reduction in Force Arecibo Site February-Summer 2019-Update”, se reflejó una tendencia en la disminución en manufactura de los productos Janumet XR, Proscar y Propecia, así como una disminución en las proyecciones de manufactura e ingresos para los años 2019, 2020 y 2021. A base de esas proyecciones, se concluyó que el presupuesto para el 2019 reflejaría un déficit equivalente a -\$6,539 millones de dólares y un déficit de “EBITDA” (en inglés “Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization”) equivalente a -\$3,544,000 si no se tomaban medidas para reducir costos. Por el contrario, si se implementaba una reorganización y reducción de personal, así como otras medidas para reducir costos tales como, por ejemplo, evitar los bonos por desempeño, se proyectaba un “EBITDA” equivalente a \$48K y se podía reducir el riesgo de sufrir una interrupción en los suministros. [sic]*
163. *Ante tal escenario, la gerencia de Avara (incluyendo a la Sra. Pérez) decidió implementar el plan de reorganización y reducción de personal comenzando el 25 de febrero hasta el verano del año 2019, entre otras medidas dirigidas a reducir gastos y mantener sus operaciones a flote. Como parte del plan de reorganización y reducción de personal se eliminaron catorce (14) puestos, incluyendo dos (2) posiciones de Supervisor de Manufactura. [sic]*
164. *Como parte de dicho plan de reorganización y reducción de personal, se establecieron ciertos principios para dirigir el proceso, tales como, por ejemplo: mantener los valores fundamentales y estándares de Avara —i.e. calidad, integridad, servicio de excelencia, enfoque en el cliente, trabajo en equipo— tratar a los empleados con dignidad y respeto; cumplir con las leyes y reglamentos aplicables; retener a la mejor empleomanía según los resultados del sistema de clasificación (“ranking system”); no alterar las métricas para obtener un orden específico; ser objetivos al evaluar al personal y poder justificar, basado en nuestro mejor conocimiento, nuestras decisiones, entre otros principios. [sic]*
165. *Como parte del proceso de seleccionar a los empleados que serían impactados en la reorganización y reducción de personal, se desarrolló un sistema de clasificación y una tabla en Excel (“ranking worksheet”) con instrucciones*

detalladas para evaluar y diferenciar las destrezas, capacidades, competencias, productividad y desempeño de los empleados en la misma clasificación ocupacional. [sic]

166. En dicho sistema de clasificación, se dividieron las áreas a ser evaluadas de los empleados exentos en los siguientes dos renglones:

- Desempeño: se estarían utilizando los resultados de las evaluaciones de desempeño de los años 2016 y 2017. El personal de Recursos Humanos de Avara recopiló los resultados de las evaluaciones e incluyó esa información y puntuación en la tabla de Excel.
- Evaluación del empleado (“Employee Assessment”) en las siguientes áreas: liderazgo (“Leadership”); desarrollo continuo (“Continuous Exploring & Improving”); asertividad y motivación (“Assertiveness/motivation”); y adaptabilidad (“Adaptability”). [sic]

167. La puntuación final del empleado se basó en el promedio ponderado (“weighted average”) calculado del siguiente modo: 65% del total se basó en el promedio de la puntuación obtenida de las evaluaciones de desempeño del 2016 y 2017; mientras que el 35% se basó en el promedio de la puntuación obtenida del “Employee Assessment”. [sic]

168. Al calcular la puntuación del renglón relacionado con las evaluaciones de desempeño del 2016 y 2017, personal de Recursos Humanos asignó una puntuación del 1 al 5, siendo el número 5 el valor más alto y el número 1 el más bajo, dependiendo del resultado de las respectivas evaluaciones de desempeño, según se describe a continuación: [sic]

Outstanding	Top/Exceeds Expectation	Middle/Meet Expectation	Lower/Needs Improvement	Bottom
5	4	3	2	1

169. Para calcular la puntuación del renglón relacionado con el “Employee Assesment”, el gerente o supervisor evaluó a sus empleados en las siguientes áreas: liderazgo (“Leadership”); desarrollo continuo (“Continuous Exploring & Improving”); asertividad y motivación (“Assertiveness/motivation”); y adaptabilidad (“Adaptability”), y le asignó una puntuación del 1 al 3, siendo el número 3 el valor más alto y el número 1 el más bajo, según se describe a continuación: [sic]

Demonstrates	Most of Time Demonstrates	Rarely Demonstrates
3	2	1
This competency/ skill is observed on a constant basis; everyone in contact with this person would observe excellence in this area.	This competency/ skill is observed, please continue to focus on it so that is observed constantly without exception.	The competency/ skill is observed on an infrequent basis, there is a clear development opportunity here.

170. Como parte del sistema de clasificación, se definieron los siguientes criterios: liderazgo (“Leadership”); desarrollo continuo (“Continuous Exploring & Improving”); asertividad

y motivación (“Assertiveness/motivation”); y adaptabilidad (“Adaptability”) del siguiente modo:

- *Leadership: Sees what needs to get done (able to evaluate a situation and accurately determine what needs to get done), communicates clearly expectation to recruit other and get it done (seizes the opportunity to take action), and gets it done in the right way (delivers results that are effective and efficient).*
- *Continuous Exploring & Improving: Find ways to reinvent the processes (constantly tinkering with something, reworking a timeline, adjusting a process, tweaking a workflow). Employee does it not because is expected to...but because they just can't help themselves (Linked to entrepreneurship and business sustainable growth).*
- *Assertiveness and motivation: Degree to which the employee pursues goals with commitment and takes pride in accomplishment for the common good (partnership with customer). 1. Takes initiative eagerly. 2. Demonstrates orientation to achieve results. 3. Behavior reflects a desire to excel on the job. 4. Works steadily and actively. 5. Demonstrates self- confidence and positive attitude towards self and others.*
- *Adaptability: Efficiency with which employee works under stress and responds to change. 1. Receptive to change/new ideas. 2. Shows poise and/or courtesy in tough situations. 3. Demonstrates ability to modify behavioral style and approach to goal for the common good (Customer / stakeholders/ employees). [sic]*

171. *Para el periodo comprendido entre finales del 2018 hasta que se implementó el plan de reorganización y reducción de personal en el 2019, hubo un total de siete personas — incluyendo al Sr. Agosto— que laboraban dentro de la misma clasificación ocupacional de Supervisor de Manufactura. [sic]*

172. *Para los años 2018-2019, los otros Supervisores de Manufactura colegas del Sr. Agosto fueron: Rafael Marrero, Carlos Irizarry, Janet Domínguez, Brenda Rodríguez, Rebecca Berdecía y Reinaldo Maldonado. [sic]*

173. *Entre los siete Supervisores de Manufactura que fueron evaluados como parte del plan de reorganización y reducción de personal, el Sr. Agosto fue el supervisor que obtuvo los resultados más bajos con una puntuación promedio ponderada final de 1.98. [sic]*

174. *En su evaluación de desempeño anual del 2016, el Sr. Agosto obtuvo un resultado final de “Lower”, por lo que solamente obtuvo 2 puntos en el renglón “Performance Rating for the Past Two Years” del 2016 en la tabla de Excel. [sic]*

175. *Debido a que el Sr. Martínez fungía como el Director del área de Producción para el 2019, él realizó el “Employee Assessment” de los Supervisores de Manufactura y asignó la correspondiente puntuación para esos supervisores. A tales efectos, el Sr. Martínez se basó en las experiencias e interacciones personales que tuvo con los supervisores, así como los comentarios y notas que pudo haber escrito en las evaluaciones de desempeño, memos, “one-on-one”, correos electrónicos, y la retroalimentación en los “Achievements” de cada supervisor. El Sr. Martínez tomó en consideración la conducta de los supervisores desplegada hasta la fecha en que hizo y envió las*

- puntuaciones correspondientes al "Employee Assessment" el 17 de enero de 2019. [sic]
176. En el renglón relacionado con el "Employee Assesment", El Sr. Martínez le asignó al Sr. Agosto una puntuación de "1" ("Rarely Demonstrates") en las siguientes áreas: liderazgo ("Leadership"); desarrollo continuo ("Continuous Exploring & Improving"); asertividad y motivación ("Assertiveness/motivation"); y adaptabilidad ("Adaptability"). [sic]
177. Las diferencias razonablemente claras o evidentes entre la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta del Sr. Agosto en comparación con los otros Supervisores de Manufactura evaluados están basadas en las experiencias e interacciones personales que el Sr. Martínez tuvo con el Sr. Agosto y con los otros supervisores, así como los comentarios y notas que pudo haber escrito en las evaluaciones de desempeño, memos, "one-on-one", correos electrónicos, y la retroalimentación en los "Achievements" de cada supervisor. [sic]
178. Además, las diferencias razonablemente claras o evidentes entre la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta del Sr. Agosto y los otros Supervisores de Manufactura corresponde a varios señalamientos que el Sr. Martínez le hizo en múltiples ocasiones al Sr. Agosto. Estos señalamientos, mayormente, fueron enfocados en la falta de motivación, desarrollo y capacidad del Sr. Agosto como Supervisor de Manufactura en el uso y aplicación de las herramientas "Problem Solving," para identificar las "raíces causa" de los eventos de manufactura y la implementación de las acciones pertinentes para erradicar el evento. [sic]
179. Según el Sr. Martínez, el Sr. Agosto mostraba falta de capacidad, adaptabilidad y desarrollo continuo en el área técnica y científica del proceso de manufactura. El Sr. Agosto, a pesar de su tiempo como Supervisor de Manufactura, no constaba con el conocimiento técnico y científico requerido para llevar a cabo este tipo de análisis y resolución de los eventos. En varias ocasiones, el Sr. Martínez discutió con el Sr. Agosto este tema utilizando, como ejemplo, la falta de presencia del Sr. Agosto al momento de ejecutar algún "troubleshooting" en los equipos de manufactura y la falta de presencia del Sr. Agosto en las áreas de manufactura, especialmente, en el área de Modulo III (área contenida). Como parte de estas discusiones, el Sr. Martínez le enfatizó al Sr. Agosto que, para comenzar y aprender de los procesos de manufactura él tenía que integrarse y conocer los equipos de manufactura, su funcionamiento y la ciencia del proceso. Adicional, el Sr. Martínez le mencionó y lo dirigió a los recursos que le pudieran ayudar a enriquecer este conocimiento, tales como, por ejemplo, al Ingeniero Joel Arce, Technical Operation Specialist, y científicos de proceso como la Sr. Rebekah Berdecía, para que funcionaran como los mentores del Sr. Agosto para ayudarlo en su desarrollo. En varias ocasiones, el Sr. Martínez le explicó al Sr. Agosto que era indispensable que desarrollara ese conocimiento técnico y científico para que pudiera utilizar adecuadamente la herramienta de resolución de problema "Problem Solving" para obtener los resultados deseados y erradicar los problemas. Se

esperaba que el Sr. Agosto, como Supervisor, desarrollara una base sólida en los procedimientos que le sirviera como herramienta en la toma de decisiones. [sic]

180. *A diferencia del Sr. Agosto y la otra Supervisora de Manufactura que también fue impactada por la reorganización y reducción de empleados del 2019, el resto de los Supervisores demostraron que estaban desarrollando su conocimiento técnico y científico en los procesos de manufactura, y que estaban cumpliendo con las expectativas del Sr. Martínez. A pesar de la retroalimentación brindada por el Sr. Martínez, el Sr. Agosto no atendió la misma ni las oportunidades señaladas, sino que él se mostró resistente al cambio y continuó mostrando un pobre desempeño. [sic]*

181. *En cuanto a su productividad y liderazgo como Supervisor de Manufactura, el Sr. Martínez tuvo varias discusiones con el Sr. Agosto con relación a su horario de entrada. En las discusiones, el Sr. Martínez identificó unas áreas de mejora y discutió con el Sr. Agosto sobre la presencia del Supervisor a tiempo en el área de manufactura/producción. El Sr. Martínez le enfatizó al Sr. Agosto algunas oportunidades con su horario de entrada en los turnos asignado como Supervisor de Manufactura, tales como, por ejemplo: entradas fuera del horario establecido (tardanzas) ya que, en repetidas ocasiones, el Sr. Agosto no estaba en el área de trabajo a la hora indicada o en el comienzo de su turno. Esto estaba impactando los relevos de turno en el área de manufactura con el Supervisor saliente, porque el relevo lo terminaba haciendo el Supervisor saliente con el Líder de Grupo del nuevo turno (i.e. el turno del Sr. Agosto) y luego, cuando el Sr. Agosto llegaba, entonces el Líder de Grupo le brindaba la información en la oficina, lo cual tenía un impacto negativo en el proceso de toma de decisiones de las actividades de manufactura en el turno de trabajo, y no promovía la presencia del Supervisor al momento de entender y tener el estatuto de las operaciones al comienzo de cada turno. El Sr. Martínez le recalca al Sr. Agosto que la conducta y el modelaje esperado de un Supervisor tenía que estar alineada con las normativas de su turno, por lo que se requería que el Supervisor estuviera a tiempo en los relevos de turno y que los mismos no fueran en las oficinas. El procedimiento esperado era que los relevos se hicieran en el área de manufactura, entre los Supervisores, para que el Supervisor entrante pueda alinear las prioridades y establecer las estrategias y acciones requeridas de modo que se pudiera cumplir con las expectativas operacionales de la Planta. [sic]*

182. *En cuanto a su desempeño, motivación, adaptabilidad y desarrollo continuo como Supervisor, el Sr. Martínez identificó y discutió con el Sr. Agosto sobre varias oportunidades, tales como, por ejemplo, la participación del Sr. Agosto en auditorías de agencias reguladoras externas y visitas de posibles inversionistas o clientes. Según el Sr. Martínez, la participación del Sr. Agosto en este tipo de interacción externa era sumamente importante ya que, como Supervisor de Manufactura, debería ser la persona que dirigiera y explicara los procesos de manufactura como experto de esa área. En la mayoría de estas interacciones externas el idioma utilizado era el inglés y, según las oportunidades discutidas con el Sr. Agosto, el Sr. Martínez le identificó que él tenía que ser más*

activo en las discusiones en este tipo de dinámica ya que lo esperado es que el Supervisor sea la persona que domine la discusión y, a la vez, transmita el mensaje de que el Supervisor es el experto del área. A pesar de que el Sr. Agosto participaba en estas dinámicas, su rol era más de oyente y no como el líder y experto en el área. De igual forma, el Sr. Martínez discutió con el Sr Agosto las oportunidades en el área de investigaciones y las destrezas técnicas en la escritura de las mismas, ya que se observaron errores de ortografía y redacción al utilizar el lenguaje inglés. Debido a que la mayoría de las investigaciones eran redactadas en inglés, las investigaciones del Sr. Agosto requerían la asistencia de un “coach” o una segunda persona para completar el escrito de forma que cumpliera con las destrezas y técnicas de escritura que requería el documento. En algunas ocasiones, fue necesario delegar esas investigaciones a otras personas para facilitar y agilizar el proceso y poder cumplir con las expectativas de los clientes de Avara. [sic]

183. *Según el Sr. Martínez, se identificaron oportunidades con respecto a las Buenas Prácticas de Manufactura (“GMP”), “Housekeeping” y organización en las áreas de manufactura, las cuales ponían en entredicho el sostenimiento algunas acciones correctivas que se habían implementado en el área de manufactura. Estas oportunidades fueron discutidas con el Sr. Agosto y demás supervisores señalando ejemplos concretos y claros de los señalamientos u oportunidades identificadas mediante un memo fechado 26 de marzo de 2018. También, se identificó que el Sr. Agosto no tenía suficiente presencia en las áreas de manufactura, especialmente, en el área de Proscar (“contenida”) lo cual era necesario para poder mantener las áreas de manufactura organizada y en buen estado de cumplimiento. [sic]*

184. *Con relación a la competitividad, eficiencia, motivación y liderazgo del Sr. Agosto, el Sr. Martínez explicó que el Sr. Agosto también demostró pobre ejecutoria en esos renglones vis a vis los demás Supervisores. A modo de ejemplo, a principios del 2018, el Sr. Martínez le asignó al Sr. Agosto un proyecto especial para que desarrollara un plan para reducir los gastos asociados con el tiempo extra (“Overtime”) y la penalidad del periodo de tomar alimentos (“Meal Penalty”). Para ese proyecto, el Sr. Martínez le asignó como recurso a la Sra. Karla Centeno, Process Improvement Specialist, para que le ayudara a manejar, entender, analizar y tabular la data de “Overtime” y el “Meal Penalty” que ya estaba en el sistema electrónico de Recursos Humanos. La Sra. Centeno también estaría asistiendo al Sr. Agosto a preparar los reportes y presentaciones relacionadas al proyecto. Sin embargo, pasaron los meses y el Sr. Agosto no tomó iniciativa alguna. En abril de 2018, el Sr. Martínez le dio seguimiento al Sr. Agosto, pero tampoco respondió. En mayo de 2018, el Sr. Martínez le llamó la atención al Sr. Agosto por no tomar acción con respecto a ese proyecto. El Sr. Agosto no se ocupó de ese proyecto hasta junio 2018 y lo que envió fue un PDF del Meal Penalty, pero no incluyó un plan de acción. Además, no envió la información del Overtime ni un plan de acción sobre ese tema. El Sr. Martínez le tuvo que continuar brindando seguimiento al Sr. Agosto, pero él no respondía. [sic]*

185. *El 1 de agosto de 2018, el Sr. Martínez le cursó un memo de Mid-Year review al Sr. Agosto indicando, entre otras cosas, que él no había cumplido con sus funciones relacionadas al proyecto que se le había asignado a principios del primer trimestre del 2018 para que desarrollara un plan para reducir los gastos de Overtime/Meal Penalty. El Sr. Martínez le recordó los múltiples correos electrónicos y las comunicaciones que tuvo con él, dándole seguimiento y exhortándole a desarrollar el plan de trabajo, y le recalcó que habían pasado largos meses desde la discusión inicial del proyecto, pero que todavía él no había establecido un plan de trabajo. El Sr. Martínez también le recalcó que, en un proyecto como el mencionado, se esperaba que el Sr. Agosto hubiese tomado acción inmediata para establecer un plan capaz de tener un impacto directo e inmediato en la reducción del overtime y meal penalty, lo cual representa un impacto directo en los costos operacionales. Según el Sr. Martínez explicó, a pesar de haberle proporcionado las herramientas, los recursos y el asesoramiento necesario para que el Sr. Agosto pudiera desarrollar ese plan, el Sr. Agosto no había tomado acción para desarrollar un plan viable para cumplir con los objetivos delegados. De igual modo, durante la discusión, el Sr. Agosto admitió que había fallado al no atender el proyecto, a pesar del seguimiento del Sr. Martínez, y se comprometió con el Sr. Martínez a trabajar el proyecto y brindar la información requerida. [sic]*
186. *En esa reunión del 1 de agosto de 2018, se estableció la fecha del 24 de agosto de 2018 para que el Sr. Agosto presentara el plan para reducir el overtime, con la gráfica de los resultados de su plan de acción mostrando los resultados en dólares. [sic]*
187. *El 24 de agosto de 2018, el Sr. Agosto no sometió la gráfica con los resultados de su plan de acción, según se había estipulado en el memo disciplinario del 1 de agosto de 2018. [sic]*
188. *El Sr. Agosto no sometió los documentos acordados hasta el 29 de agosto de 2018, cuando presentó un plan que demostró una disminución en el Overtime. [sic]*
189. *El 29 de agosto de 2018, el Sr. Martínez respondió al correo electrónico del Sr. Agosto y lo felicitó por los resultados. El Sr. Martínez también expresó que, ahora, el reto era sostener esos resultados. [sic]*
190. *El Sr. Agosto no le dio continuidad al plan y los gastos de Overtime y Meal Penalty retornaron. [sic]*
191. *El Sr. Agosto admitió que el Sr. Martínez le llamaba la atención porque no estaba cumpliendo con el acuerdo al que habían llegado de reducir el overtime. [sic]*
192. *Según explicó el Sr. Martínez, los otros Supervisores de Manufactura mostraban mejor liderazgo, motivación, adaptabilidad, desarrollo y capitalizaban en las oportunidades y se movían en la ejecución acorde a la retroalimentación brindada por el Sr. Martínez. Los proyectos asignados al Sr. Carlos Irizarry (“Irizarry”), al Sr. Rafael Marrero (“Marrero”), Sra. Brenda Rodríguez (“Rodríguez”), Sra. Rebekah Berdecía (“Berdecía”) y al Sr. Reinaldo Maldonado (“Maldonado”) fueron completados a tiempo y los resultados obtenidos estuvieron alineados a los objetivos. [sic]*
193. *Según explicó el Sr. Martínez, la dinámica y las conversaciones que él sostenía con los demás Supervisores*

era la misma que la que se sostenía con el Sr. Agosto, en donde le ofrecía retroalimentación y dirección al proyecto. Sin embargo, los otros Supervisores aceptaba la retroalimentación y convertían la misma en resultados positivos en su proyecto. Esos otros Supervisores también pudieron desarrollarse y demostrar un grado de conocimiento técnico que les diferenciaba del Sr. Agosto, en temas tales como, por ejemplo: analizar datos, interpretación y uso de sistemas de monitoreo automático, utilización de la herramienta de “problema solving” llevando a cabo los retos requeridos para llegar a la causa raíz de los eventos, entre otros. [sic]

Asertividad y Motivación (Assertiveness/Motivation)

194. Según explicó el Sr. Martínez, la Sra. Berdecía, en su rol como Supervisora de Manufactura, todo el tiempo mostró un interés genuino en conocer del proceso de manufactura y la ciencia de los mismo. Tenía una participación activa en los “troubleshooting” y definió planes de acción junto al Supervisor de Mantenimiento para evitar recurrencia de los eventos. [sic]
195. Según explicó el Sr. Martínez, la Sra. Rodríguez, por su parte, además de ejercer sus funciones como Supervisora, ella brindó apoyo al área de Seguridad y Ambiental en el proceso de cumplir con los adiestramientos específicos del área de manufactura. Rodríguez fue seleccionada para brindar este apoyo ya que su disposición, conocimiento, flexibilidad y adaptabilidad nos permitía obtener los resultados necesitados en un corto periodo de tiempo. En su rol como Supervisora, Rodríguez también participaba presencialmente de los “troubleshooting” en las áreas de manufactura al momento de ocurrir un evento, y tomaban decisiones en grupos multifuncionales y no unilaterales. [sic]
196. Según explicó el Sr. Martínez, el Sr. Maldonado siempre llegaba temprano, mantenía asistencia perfecta y, en muchas ocasiones, tuvo que cubrir o quedarse tiempo extra para cubrir al Sr. Agosto cuando éste no llegaba a tiempo o se ausentaba, lo que ocurría con frecuencia. Los relevos de Maldonado siempre eran en el área de Manufactura, junto a los operadores y líderes de grupo. Esto promovía la asignación de prioridades y expectativas de los turnos acorde a los planes de manufactura. Maldonado era un excelente promotor de la seguridad en las áreas de manufactura y manejo de emergencia en la planta en general. Bajo el liderato de Maldonado, su grupo era uno de los que más oportunidades o riesgos de seguridad identificaban. Maldonado participaba activamente en los procesos de “problem solving” y protagonizaba la implementación de las acciones correspondientes de forma exitosa. [sic]
197. Según explicó el Sr. Martínez, la presencia de Irizarry en las áreas de manufactura era consistentemente activa en los relevos y las visitas en los turnos. Implementó un sistema de relevos y recursos por cuarto de manufactura para lograr la comunicación efectiva entre los grupos de forma física y en los visuales del área. De igual forma, adiestró y monitoreó la ejecución de los demás turnos de acuerdo con lo establecido. Irizarry se distinguió por monitorear el overtime en su grupo de forma exitosa y reducir las desviaciones en su grupo de trabajo. Fue

consistente en los “one-on-one” y en identificar áreas de mejora continua y sobre tópicos de seguridad en su área, y con su grupo de trabajo. Irizarry —al igual que Berdecía, Maldonado, Marrero y Rodríguez— retaba los procesos con el propósito de entender y ampliar sus conocimientos, lo cual le ayudó en su desarrollo técnico. [sic]

198. Según explicó el Sr. Martínez, como parte de sus funciones como Supervisor de Manufactura, el Sr. Marrero también participaba presencialmente de los “troubleshooting” en las áreas de manufactura al momento de ocurrir un evento, lo cual le ayudó a conocer el proceso desde el punto de vista técnico. Cuando trabajaba con eventos de “troubleshooting”, desviaciones o tópicos similares, Marrero involucraba otros departamentos para la búsqueda de soluciones, y no simplemente se quedaba dentro de su área entre los supervisores de manufactura. Adicional a su rol de Supervisor, Marrero brindó apoyo al área de mantenimiento y planificación en el proceso de cumplir con los mantenimientos y planes específicos del área de manufactura. [sic]

Desarrollo Continuo (Continuous Improvement)

199. Según explicó el Sr. Martínez, la Sra. Berdecía se desarrolló en la herramienta de “problem solving” a un nivel que su efectividad en la resolución de problemas, identificación de raíces causas y recurrencias estaba sobre el 90%. Además, ella no solo sobresalía en el proceso de resolución de problema sino que también en el proceso de redacción de la investigación. [sic]
200. Según explicó el Sr. Martínez, la presencia de Rodríguez como Supervisora en el área de manufactura le brindó la oportunidad de identificar, corregir, implementar acciones sostenidas, tales como, por ejemplo implementar planes de rotación de los empleados con una base de adiestramiento estructurado, implementación de sistema de medición de errores de documentación, y proceso estandarizado para los “batch record review” para mantener la organización del área y ayudo a mantener el estándar en todo los Supervisores. Durante el proceso de inspecciones y auditorias no se señalaban observaciones relacionadas a la organización y limpieza de las áreas. [sic]
201. Según explicó el Sr. Martínez, el Sr. Maldonado tenía como fortaleza su presencia en el área de manufactura. Eso le ayudo grandemente a desarrollar su conocimiento técnico de los procesos y establecer planes estratégicos y/o atacar oportunidades dentro y fuera del área de manufactura. Maldonado también participaba en los “problem solving”, “troubleshooting” y su presencia en el área de manufactura era notable. Apoyaba a su equipo de trabajo a cumplir con las expectativas y hacía relevos con los operadores para darle continuidad a los procesos. [sic]
202. Según explicó el Sr. Martínez, desde su reclutamiento, Irizarry comenzó a entender los procesos de manufactura en la parte técnica y la ciencia de los procesos. Esto le llevo a desarrollar su capacidad en el uso de las herramientas de SAP y monitoreo del proceso en vivo y automático. Irizarry desarrolló herramientas de trabajo estandarizado en las áreas de revestimiento, especialmente en el proceso de limpieza en donde redujo los tiempos de limpieza y brindo más capacidad al área de manufactura. Irizarry participaba activamente en los “problem solving” y llegó a

dirigir varios procesos donde su efectividad para identificar la raíz causa fue notable en los procesos. [sic]

203. Según explicó el Sr. Martínez, la presencia de Marrero como Supervisor en el área de manufactura le brindó la oportunidad de identificar y diseñar planes de manufactura detallados mediante los cuales se medía el progreso por turno, tales como, por ejemplo, la estrategia que implementó para reducir los incidentes de documentación/error humano en el área de manufactura y brindar “coaching”, así como su contribución con el “focus on the right first time” y la simplificación del proceso de notificar incidentes de calidad “Quality Notification”. Con tal proceder, Marrero ayudó a mantener el plan de producción y a mantener el estándar en todo los Supervisores. [sic]

Liderazgo y Adaptabilidad
(Adaptability/Leadership)

204. Según explicó el Sr. Martínez, la Sra. Berdecía se convirtió en “coach” a los Supervisores en el área técnica y se dio a reconocer como experta técnica y se le promovió a Científico de Proceso. Como parte de su rol, se desarrolló en el uso y manejo de la herramienta de monitoreo continuo automatizada, la cual le daba la visibilidad al supervisor de monitorear el proceso en vivo y poder tomar las decisiones correctas al momento de ocurrir un evento. Berdecía fungía como “coach” a los operadores de manufactura en el proceso de pensamiento crítico de proceso y entender y escalar asuntos pertinentes al mismo. Además, Berdecía participaba de forma activa como representante del área en la inspección y auditorías regulatorias siendo el contacto principal (alternada por Brenda Rodríguez) en estos procesos de auditoría. Berdecía también tenía una interacción con los auditores en la dinámica de responder a preguntas y situaciones relacionadas a las auditorías. Durante sus interacciones, los hallazgos fueron mínimos y los resultados satisfactorios. Berdecía también era parte del equipo que participaba en el proceso de visitas de clientes ya que dominaba el tema técnico y los procesos relacionados con los productos existentes. En cuestión de participación en los eventos del área de manufactura, Berdecía activamente visitaba el área de manufactura y tenía un rol activo en el reto y conocimiento técnico de los procesos. Berdecía demostró sostener de forma consistente la organización y limpieza en las áreas de manufactura y, en muchas ocasiones, recibió retroalimentación positiva de las auditorías y clientes. [sic]

205. Según explicó el Sr. Martínez, la Sra. Rodríguez, además de desarrollarse en su rol como Supervisora de Manufactura, se desarrolló en el área de validación de limpieza. Rodríguez fue asignada a ser el contacto principal y supervisar a un grupo de contratista que estaban trabajando con el programa de validación de limpieza de la planta de Arecibo. Durante esta asignación especial (adicional a su rol de Supervisor de Manufactura), Brenda completó e implementó el programa de validación de limpieza y desarrolló junto al contratista un “Cleaning validation Master Plan” (CVMP) y trabajó en alinear todos los SOP acorde al CVMP. Manejó el “Budget” asociado al contratista y sostuvo reuniones periódicas con el mismo

para establecer prioridades y remover obstáculos para poder cumplir con las metas establecidas. Los resultados de esta asignación especial le brindaron a Rodríguez la capacidad de entender y expandir su conocimiento técnico en los procesos de manufactura. Con mínima supervisión, Rodríguez alcanzó las metas establecidas en el proyecto. En su grupo de manufactura, Rodríguez sostuvo un nivel productivo cumpliendo con las expectativas de los planes de manufactura y sostuvo un nivel bajo en desviaciones o eventos de Calidad. [sic]

206. *Según explicó el Sr. Martínez, el Sr. Maldonado se desarrolló en el uso y manejo de la herramienta de monitoreo continuó automatizada el cual le daba la visibilidad al supervisor de monitorear el proceso en vivo y poder tomar las decisiones correctas al momento de ocurrir un evento. En el caso de Maldonado, unas de sus áreas de desarrollo fue el manejo del sistema de cambios, en donde ejecutó varios cambios de forma exitosa. Implementó el uso de unos colectores de polvo (dust cups) en el proceso de compresión y trabajó con el cambio de balanzas en el área de mezclado. Generalmente, este tipo de cambio lo trabaja el personal técnico, pero él lo hizo como parte de su desarrollo como Supervisor y ejecutó esos cambios en el tiempo establecido. Maldonado tuvo la iniciativa de buscar toda la información y los recursos necesarios para implementar estos cambios y los ejecutó de forma exitosa, y contando con mínima supervisión. [sic]*

207. *Según explicó el Sr. Martínez, el Sr. Irizarry se integró a los grupos multifuncionales y se auto educó en el funcionamiento de los equipos y conceptos de calidad para facilitar las discusiones y alinear los procesos al cumplimiento total en operaciones. Irizarry formó parte del grupo para sostener las áreas de manufactura en buenas condiciones de organización y limpieza. Irizarry formó parte, como coach, del diseño e implementación de un proyecto de mejora continua junto con José Rosario en el área de revestimiento, el cual tuvo un impacto significativo financieramente. La implementación de este proyecto (Re-uso de desecantes en el área de Modulo VII) representó una reducción en compra de este material, la cual redundó en un beneficio financiero de aproximadamente \$200K. Irizarry fungió como coach y mentor de Rosario para obtener la certificación e implementación de dicho proyecto. A pesar del corto tiempo en la operación, Irizarry se adaptó a los sistemas operacionales obteniendo conocimiento para desarrollar herramientas tales como monitoreo de errores de documentación y ausentismo. Entre otras cosas, Irizarry trabajó con la herramienta de “downtime” que se implementó en todos los grupos. [sic]*

208. *Según explicó el Sr. Martínez, el Sr. Marrero se desarrolló en el área de manejo de documentación y la integración con los grupos multifuncionales. Aprendió sobre los procesos de manufactura participando en las actividades de manufactura y presencialmente en las áreas retando y entendiendo el flujo del proceso, según descrito en los procedimientos. Formó parte del grupo para sostener las áreas de manufactura en buenas condiciones de organización y limpieza. Atendió responsablemente todas las ideas y oportunidades relacionadas al “housekeeping” de las áreas de manufactura. Implementó una cultura de empoderamiento la cual sostuvo las áreas de manufactura en perfectas condiciones de GMP y de “housekeeping”.*

Esto llevó a las áreas de manufactura a sostener el nivel regulatorio y no tener observaciones regulatorias relacionadas a las condiciones físicas ni de limpieza. A pesar del corto tiempo en la operación, el Sr. Marrero se adaptó a los sistemas operaciones obteniendo conocimiento para desarrollar herramientas tales como, por ejemplo, monitoreo de errores de documentación y ausentismo. Trabajó con la herramienta de “downtime” y, junto con sus compañeros, trabajó en la meta común de cumplir con los requerimientos regulatorios. [sic]

209. *Según explicó el Sr. Martínez, la Sra. Janet Domínguez (“Domínguez”) demostró mayor liderazgo, adaptabilidad, desarrollo y exploración continua, asertividad y motivación que el Sr. Agosto. A modo de ejemplo, luego de haber sido colocada en un plan de desarrollo individual por los resultados de su evaluación de desempeño del 2016, la Sra. Domínguez demostró adaptabilidad, interés por desarrollo continuo, asertividad y motivación al cumplir con dicho plan dentro del periodo establecido y mejorar su desempeño para el 2017, cumpliendo con las funciones de su puesto, brindando apoyo al OTIF KPI y promoviendo una cultura dirigida a mejorar y desarrollo, promoviendo el desarrollo profesional de los empleados bajo su supervisión, proveyó apoyo en diferentes proyectos tales como, por ejemplo: Proyecto Met, Proyecto OX, Proyecto PCas, y participó en las auditorias de la DEA y Rusia. De igual modo, Domínguez demostró liderazgo, desarrollo y exploración continua, asertividad y motivación al ser proactiva en atender asuntos relacionados con los clientes internos y trabajando en equipo con otros integrantes de Quality/ Planning/ Safety/ Maintenance; brindando apoyo al ZenQMS para completar adiestramientos; liderando el proyecto KATA y mostrando una reducción en el “lead time” de producto A (Janumet XR) para el 2017; trabajando para reducir el uso del “hood” en el Módulo 3; creando un formulario para documentar los materiales necesitados en las áreas semanalmente y creando consciencia sobre el costo de los materiales para reducir costos; entre otras tareas completadas entre el 2017 y 2018. [sic]*

Resultados finales del ranking de los Supervisores

210. *Entre los siete Supervisores de Manufactura que fueron evaluados como parte del plan de reorganización y reducción de personal, el Sr. Agosto fue el supervisor que obtuvo la puntuación más baja obteniendo una puntuación promedio ponderada final de 1.98. [sic]*
211. *La otra persona en la misma clasificación ocupacional que reflejó la segunda puntuación más baja fue identificada con número de empleado #1069y obtuvo una puntuación promedio ponderada final de 2.00. [sic]*
212. *El resto de los empleados dentro de esa clasificación ocupacional obtuvieron las siguientes puntuaciones finales:*
- *Empleado #1036 obtuvo una puntuación promedio ponderada final de 2.33;*
 - *Empleado #1006 obtuvo una puntuación promedio ponderada final de 2.48;*
 - *Empleado #1001 obtuvo una puntuación promedio ponderada final de 2.56:*

- Empleado #1172 obtuvo una puntuación promedio ponderada final de 2.83: y
 - Empleado #1075 obtuvo una puntuación promedio ponderada final de 3.48. [sic]
213. Debido a que existían diferencias razonablemente claras o evidentes con respecto a las capacidades, productividad, desempeño, competencias, y eficiencias entre los Supervisores de Manufactura, como parte del plan de reorganización y reducción de personal de Avara, se decidió eliminar las posiciones de los 2 supervisores con menor puntuación. [sic]
214. Debido a que el Sr. Agosto obtuvo la puntuación final más baja entre el resto de las personas evaluadas que estaban dentro de la misma clasificación ocupacional de Supervisor de Manufactura, como parte del plan de reorganización y reducción de personal de Avara, se eliminó su posición y fue despedido efectivo el 25 de febrero de 2019. [sic]
215. Al terminar de implementar dicho plan de reorganización y reducción de personal, también se eliminó la posición de la otra persona que obtuvo la segunda puntuación más baja y se procedió con su despido efectivo el 3 de junio de 2019. [sic]
216. En su deposición, el Sr. Agosto admitió que fue separado porque se eliminó su puesto, y que otras personas también fueron despedidas porque se eliminaron sus puestos, como parte de un plan de reorganización y reducción de personal. [sic]
217. Agosto admitió saber que otra compañera Supervisora en Avara que también fue terminada, pero alegó desconocer si ella también fue despedida como parte de la reorganización y reducción de personal. [sic]
218. Según el Sr. Agosto explicó en su deposición, basado en sus propios criterios, los dos peores Supervisores del grupo que había eran Reinaldo Maldonado y Jannette Domínguez, siendo Reinaldo el peor. [sic]
219. Según el criterio del Sr. Agosto, él organizaría a los supervisores del siguiente modo, siendo el primero el mejor y el último el peor: Brenda Rodríguez, Agosto (el Demandante), Carlos Irizarry, Rebecca Berdecía, Rafael Marrero, Jannette Domínguez y Reinaldo Maldonado. [sic]
220. En su deposición, el Sr. Agosto admitió que no sabía cómo establecer cuáles eran los Supervisores con peor desempeño y capacidades en el área de Manufactura. [sic]
221. El Sr. Agosto no tenía acceso a las evaluaciones de desempeño de los otros Supervisores, porque eso era confidencial. [sic]
222. El Sr. Agosto admitió que nunca tuvo acceso al perfil (“profile”), los adiestramientos, las capacitaciones y la preparación de los otros siete Supervisores.¹⁰ [sic]

En virtud de las determinaciones de hechos y la documentación sometida, el TPI concluyó que: **(1)** en el presente caso no aplica la doctrina de patrono sucesor, ni se configuró la figura de traspaso de negocio en marcha; **(2)** AIAC demostró que la reorganización y reducción de personal correspondió a una crisis

¹⁰ Apéndice del recurso de apelación, págs. 5-62.

financiera por la existencia de una reducción en la manufactura; y, **(3)** AIAC evaluó razonablemente y conforme a la Ley Núm. 80 la capacidad, desempeño, competencia, productividad y eficiencia de los Supervisores de Manufactura, resultando el señor Agosto Ramos con la puntuación más baja. En consecuencia, el TPI resolvió que el despido del señor Agosto Ramos estuvo justificado. En cualquier caso, ultimó que el pago especial de \$77,843.73 recibido por el querellante no sería deducible de la mesada.

Inconforme, el señor Agosto Ramos presentó el recurso de apelación de epígrafe y alegó que el TPI incidió en las siguientes instancias, a saber:

[a]l hacer todas las inferencias en contra del querellante y al admitir hecho[s] propuestos por el querellado que no están sustentados en evidencia admisible.

[a]l determinar que AIAC demostró que habían diferencias razonablemente claras en el desempeño del querellante vis-a-vis lo de los otros empleados comparables cuando AIAC no implementó adecuadamente el mecanismo de evaluación diseñado para aquilatar la comparación de destrezas, ni argumentó [ni] mucho menos demostró que las funciones del puesto eran de tal naturaleza que la diferencia en términos de la capacidad o eficiencia de los empleados conllevara una diferencia sustancial en términos económicos para la empresa y quizás en la capacidad de subsistencia de la misma.

[e]n la determinación de que no ocurrió el traspaso de negocio en marcha aplicando elementos que no forman parte del análisis de esta figura jurídica, aplicando retroactivamente la Ley 4-2017.

[a]l no sancionar al querellado por la desaparición de las evaluaciones de desempeño de dos de los comparables dejando al querellante desprovisto de la información contenida en las evaluaciones las cuales van directamente a la supuesta puntuación aplicada para la determinación de los supervisores de manufactura.

Habiendo comparecido AIAC en oposición al recurso de apelación, procedemos a resolver.

-II-

A. La sentencia sumaria.

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es

facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales.¹¹ Se considera un hecho material esencial aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable.¹² Por lo tanto, procederá dictar una sentencia sumaria:

[s]i las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que [,] como cuestión de derecho[,] el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.¹³

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y solo le resta aplicar el derecho.¹⁴

Al determinar si existe controversia de hechos que impida dictar sentencia sumaria, los Tribunales deben: **(1)** analizar los documentos que acompañan la solicitud, los incluidos en la oposición y aquellos que obran en el expediente; y **(2)** determinar si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.¹⁵ Por otro lado, un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando existe controversia respecto a elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, **o cuando el factor de credibilidad sea esencial y esté en disputa.**¹⁶

¹¹ 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, 19-20 (2017).

¹² *Bobé v. UBS Financial Services*, supra, pág. 20.

¹³ Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

¹⁴ *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1, 17-18 (2015).

¹⁵ *S.L.G. v. S.L.G.*, 150 DPR 171, 194 (2000).

¹⁶ *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 663 (2017). Énfasis nuestro.

Por otra parte, es menester señalar que al ejercer nuestra función revisora sobre decisiones en las que se aprueba o deniega una solicitud de sentencia sumaria, nos encontramos en la misma posición que los foros de primera instancia.¹⁷ Al tratarse de una revisión de *novo*, debemos ceñirnos a los mismos criterios y reglas que nuestro ordenamiento les impone a los foros de primera instancia, y debemos constatar que los escritos de las partes cumplan con los requisitos codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.¹⁸

Desde luego, el alcance de nuestra función apelativa al intervenir en estos casos no comprenderá la consideración de prueba que no fue presentada ante el TPI **ni la adjudicación de hechos materiales en controversia**.¹⁹

B. Ley Núm. 80 despido injustificado.

La Ley Núm. 80 fue creada con el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer un remedio económico que desalentara la práctica de despedir empleados sin justa causa para ello.²⁰ El Art. 1 de la ley establece que un empleado que: **(1)** esté contratado sin tiempo determinado, **(2)** reciba una remuneración y **(3)** sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tiene derecho al pago de una indemnización por parte de su patrono, además del sueldo devengado, lo que se conoce comúnmente como la mesada.²¹

Se considera que es *justa causa* para el despido aquella que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre

¹⁷ *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118 (2015).

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Id.*, págs. 118-119. Énfasis nuestro.

²⁰ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015).

²¹ 32 LPRA sec. 185a; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620 – 621 (2009).

arbitrio o capricho del patrono.²²

En lo pertinente a la controversia que nos ocupa, los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2 la Ley Núm. 80 incluyen las circunstancias en la operación de los negocios que se consideran justificadas para el despido, a saber:

(d) Cierre 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.

*(e) Los cambios tecnológicos o **de reorganización**, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.*

*(f) **Reducciones en empleo** que se hacen necesarias debido a una **reducción en el volumen de producción**, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.²³*

Por tanto, las empresas pueden cesantear a sus empleados sin la obligación de pagar la correspondiente indemnización cuando se enfrentan a alguna de las precitadas circunstancias, las cuales repercuten en el funcionamiento y manejo diario de las operaciones de los negocios.²⁴

Así, la única limitación que impone la ley en estos casos es la de retener con preferencia en el empleo a los empleados de mayor antigüedad. Al respecto, el Art. 3 de la Ley Núm. 80 dispone:

*En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en **los incisos (d), (e) y (f)** del Artículo 2 de esta Ley, **el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad** siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición. **No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la***

²² *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

²³ 29 LPRA sec. 185(b). Énfasis nuestro.

²⁴ *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*, 208 DPR 964, 984 (2022).

capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.²⁵

Es decir, la retención por antigüedad tiene que ser dentro de la misma clasificación ocupacional y solo cede ante la existencia de diferencias en la eficiencia a favor de aquellos empleados comparados.²⁶

C. Traspaso de negocio en marcha.

La figura de “traspaso de negocio en marcha” es distinta a la doctrina de patrono sucesor. Esta figura tiene el propósito de impedir que el mero traspaso de un negocio a un tercero sirva de pretexto para privar el recibo íntegro de la indemnización que provee la Ley Núm. 80.²⁷ De esta forma, cuando se habla de un “traspaso de negocio en marcha”, se refiere únicamente a las consecuencias que impone la Ley Núm. 80 para el dueño vendedor de una empresa y el dueño comprador, frente a los empleados del negocio transferido.²⁸

Con la promulgación de la Ley Núm. 4-2017 se enmendó la Ley Núm. 80 para incluir el Art. 14 donde, entre otras cosas, se define el “traspaso de negocio en marcha” 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.*²⁹

El aludido artículo fue añadido a la Ley Núm. 80 para aclarar

²⁵ 29 LPRA sec. 185c. Énfasis nuestro.

²⁶ *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*, supra, págs. 985-986.

²⁷ *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, 1ra Ed., 8 de mayo de 2019, pág. 146.

²⁸ *Id.*, pág. 148.

²⁹ 29 LPRA sec. 185n, inciso (i).

la verdadera intención respecto al significado del traspaso de un negocio en marcha: la compraventa.³⁰

La figura de “traspaso de negocio en marcha” está regulado por el Art. 6 de la Ley Núm. 80, el cual dispone:

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 éstos 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 éstos el anterior patrono responderá por la indemnización provista por esta ley el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo esta ley pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación.³¹

En virtud de lo anterior, se reconoce que el traspaso de un negocio marcha establece un esquema de dos pasos: **(1)** se tiene que determinar si hubo un traspaso de un negocio en marcha; y **(2)** se requiere determinar cuál dueño de negocio o patrono responde por la mesada que corresponde a los empleados.³² Con respecto a esto último, si se concluye que se adquirió un negocio en marcha y que el nuevo dueño retuvo empleados del patrono anterior, para fines del cómputo de la mesada, los empleados que estaban trabajando con el dueño anterior tendrán derecho a que se le acredite el tiempo que llevaban trabajando en el negocio desde la pasada administración. Así, en aquellos casos donde los empleados son despedidos sin justa causa después del traspaso del negocio, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio al que puedan tener derecho bajo la Ley Núm. 80 desde que comenzaron a trabajar para el dueño anterior.³³ Por el contrario, de concluirse que no se

³⁰ *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*, supra, pág. 993.

³¹ 29 LPRa sec. 185f.

³² *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*, supra, pág. 993.

³³ *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, 1ra Ed., 8 de mayo de 2019, pág. 148.

trata de un traspaso de negocio en marcha, el patrono adquirente no es el responsable de la indemnización.

Así, que *“la responsabilidad que se le ha de imponer al patrono sucesor depende de los hechos particulares del pleito en cuestión. Las obligaciones que se atribuirán al nuevo patrono se determina caso a caso, con arreglo a las circunstancias particulares de cada cual”*.³⁴

-III-

A la luz de la normativa antes expuesta, procedemos a evaluar en conjunto los errores 1, 2 y 4 por estar íntimamente relacionados a la decisión del TPI en cuanto a que el despido del señor Agosto Ramos estuvo justificado. En segundo orden, atenderemos el tercer señalamiento de error con respecto a la determinación de que en el presente caso no ocurrió el traspaso de un negocio en marcha. Veamos.

Antes que todo, precisa aclarar que el señor Agosto Ramos reconoce en su escrito de apelación que no hay controversia de hecho en torno a que su despido fue como resultado de una reorganización legítima.³⁵ Por tanto, no impugna las determinaciones de hecho esbozadas por el foro primario relativas a la disminución en el volumen de manufactura para el 2018, ergo, una pérdida de ingresos; lo cual llevó a AIAC a implementar una reorganización y reducción de personal *bona fide* para reducir los gastos y mantener sus operaciones a flote. Así, entre otras medidas, AIAC decidió eliminar catorce (14) puestos, incluyendo dos (2) posiciones de Supervisor de Manufactura – una de las que ocupaba el señor Agosto Ramos. Ante tales circunstancias, decidimos acoger y hacer parte de nuestro dictamen las determinaciones de hechos 149 a la 163 esbozadas por el TPI en su sentencia por no estar en controversia.

³⁴ *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.*, supra, pág. 994.

³⁵ Véase, escrito de apelación, pág. 42.

Ahora bien, sabido es que para que el patrono quede exento de responder por las disposiciones de la Ley Núm. 80 ante un despido por razón de una reorganización o reducción personal, está obligado a retener con preferencia al empleado de mayor antigüedad en el empleo. Tal criterio cede únicamente cuando el patrono logra demostrar la existencia de *“una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados”*³⁶. De lo contrario, el despido sería injustificado.

Precisamente, en los errores 1, 2 y 4 el señor Agosto Ramos argumenta que existe controversia sobre la verdadera existencia de diferencias claras o evidentes en las destrezas y desempeño de los empleados comparados que ameritaba su selección para ser despedido. Aunque reconoce en su escrito que el mecanismo propuesto para evaluar las diferencias en capacidades de los Supervisores de Manufactura pudiera ser objetivo y razonable,³⁷ alega que AIAC no siguió el procedimiento establecido, minando toda garantía de confiabilidad de la metodología. Así, por ejemplo, alega que el Sr. Carlos Martínez –Production Director de Avara- quien trabajó la evaluación del señor Agosto Ramos y demás Supervisores de Manufactura, entre otras cosas: **(1)** no revisó las evaluaciones del querellante/apelante para los años 2016 y 2017; **(2)** en la evaluación de 2017 del querellante/apelante y de los empleados comparados, no hizo el proceso de diferenciación establecido en la sección IV del documento; **(3)** no dio un “overall performance rating” en las evaluaciones del 2017, por lo que el Departamento de Recursos Humanos estaba impedido de hacer el rating correspondiente; **(4)** consideró el desempeño de los empleados comparados de los años 2016, 2017 y 2018, a pesar de las instrucciones de considerar

³⁶ Art. 3 de la Ley Núm. 80, *supra*. 29 LPRC sec. 185c. Énfasis nuestro.

³⁷ Véase, escrito de apelación, pág. 43.

únicamente el desempeño actual; **(5)** en la evaluación del querellante/apelante consideró documentos que no fueron considerados para evaluar a los empleados comparados; y **(6)** a pesar de que otorgó la misma puntuación al señor Agosto Ramos y a otros de los empleados comparados en los renglones de liderazgo, desarrollo continuo, asertividad y motivación y adaptabilidad, el querellante/apelante resultó con la puntuación final más baja. Más importante aún, el señor Agosto Ramos arguye que AIAC no produjo las evaluaciones del 2017 de dos (2) de los siete (7) empleados que eran Supervisores de Manufactura, por lo que se desconoce si para la evaluación del querellante/apelante y, posteriormente su despido, se consideró ciertamente las evaluaciones de todos los empleados bajo su misma clasificación ocupacional. Por tanto, aduce que AIAC no logró demostrar que de las evaluaciones realizadas surge una diferencia clara o evidente a favor de la eficiencia y capacidad de los empleados comparados, que supere el criterio de antigüedad.

Examinado la totalidad del expediente, coincidimos con la apreciación del señor Agosto Ramos. En primer orden, dado que el querellante/apelante no cuestiona la metodología propuesta por AIAC para evaluar las capacidades de los Supervisores de Manufactura, sino su adecuada aplicación, decidimos acoger y adoptar por referencia las determinaciones de hechos 164-166 y 168-172 esbozadas por el TPI en su dictamen por estar incontrovertidos.

En segundo orden, resolvemos que hay controversia con relación a la evaluación realizada al señor Agosto Ramos y, en consecuencia, sobre la decisión final de su despido. Particularmente, existe controversia en cuanto a si el método de evaluación fue aplicado de manera uniforme a los empleados dentro de la misma clasificación ocupacional del querellante/apelante. Además, sobrevienen dudas sobre si verdaderamente **todos** los

Supervisores de Manufactura fueron comparados durante el proceso de evaluación; puesto que surge del expediente —admitido por el querellado/apelado— que la evaluación de dos (2) de estos siete (7) empleados se encuentra perdida. Ahora bien, no por ello debe sancionarse al querellado, sino que tal como resolvió el TPI mediante resolución de 2 de mayo de 2022,³⁸ la adecuación de la información producida y no producida por AIAC, en su día, sería objeto de credibilidad.

Además, el señor Agosto Ramos discutió los hechos incontrovertidos propuestos por AIAC a través de la propia deposición que el querellado/apelado presentó en apoyo a su petición sumaria. En cualquier caso, advertimos que AIAC únicamente presentó extractos de la deposición del señor Agosto Ramos por lo cual, la prueba está incompleta. Ciertamente, lo anterior apunta a elementos de credibilidad que deben ser dirimidos en juicio plenario.

Por tanto, resolvemos que existe controversia sobre hechos materiales, matizados de credibilidad, que impedía al TPI adjudicar la causa de acción de despido forma sumaria.

Asimismo, existe controversia sobre si en el presente caso ocurrió un “traspaso de negocio en marcha” según argumentado por el señor Agosto Ramos en su tercer señalamiento de error. Ello, a los fines de determinar si los años de servicio del apelante en Merck son cuantificables para efectos de la mesada, si en su día procediera. Los hechos incontrovertidos propuestos por AIAC respecto a lo anterior —acogidos íntegramente por el TPI— se fundamentan en el APA, donde Merck acordó vender ciertos activos de la planta de Arecibo a AIAC Pharma, Inc.

³⁸ Apéndice del recurso de apelación, pág. 298.

En virtud de dicho acuerdo, ambas partes traen a la consideración del TPI argumentos válidos en defensa de sus posturas. Por un lado, AIAC arguye en resumen que no fue la entidad que suscribió el APA con Merck; que su negocio es distinto al de Merck toda vez que se dedica a la manufactura por contrato; que no adquirió la fuerza laboral de Merck; ni mucho menos las marcas y nombres comerciales de dicha corporación. Mientras que el señor Agosto Ramos sostiene que AIAC Pharma, Inc., le cedió a AIAC/Avara todos los derechos y obligaciones derivados del APA; así como toda responsabilidad sobre las reclamaciones que surgieran en virtud de la Ley Núm. 80. Asimismo, alega que AIAC adquirió en su mayoría la fuerza laboral de la planta de Arecibo; que realizaban los mismos tres (3) productos que fabricó Merck en su día, con el mismo equipo, inventario y sistema de trabajo.

Ahora bien, el APA es un documento sobre el cual existe controversia en cuanto su contenido puesto que surge del expediente que AIAC solo proveyó extractos de este por su carácter confidencial e, intenta complementarlo con la declaración jurada de la Sra. Ivonne Pérez Martínez – Human Resources Business Partner de Avara. Sin embargo, colegimos con la parte querellante/apelante en cuanto a que la declaración jurada contiene aseveraciones relativas al APA que no pueden interpretarse como que la Sra. Ivonne Pérez Martínez tiene conocimiento personal de los hechos. Por lo que contrario a lo estimado por el TPI, dicha prueba no es suficiente para concluir que en el presente caso se dio el “traspaso de un negocio en marcha”, ya que apunta a elementos de credibilidad e intención en la contratación que deben ser dirimidos en juicio plenario.

Por tanto, el TPI estaba igualmente impedido de adjudicar de forma sumaria si en el presente caso ocurrió el “traspaso de un negocio en marcha”. Como corolario de lo anterior, aprovechamos

para señalar que el querellante/apelante no cuestionó la determinación del foro apelado relacionada a que en el presente caso AIAC no es patrono sucesor de Merck.

Además, ninguna de las partes recurrió de la decisión del TPI relacionada al pago especial de \$77,843.73 recibido por el señor Agosto Ramos. El aludido foro concluyó que, al momento de suscribirse el acuerdo de relevo, la Ley Núm. 80 establecía que el derecho a la mesada no era renunciable y, por tanto, el pago especial no puede ser acreditado a la mesada que en su día se conceda. En consecuencia, acogemos las determinaciones de hecho 52 a la 56 realizadas por el TPI en su dictamen a esos fines.

En definitiva, resolvemos que el TPI erró al declarar ha lugar la solicitud de sentencia sumaria instada por AIAC y, en consecuencia, desestimar por la vía sumaria la causa de acción de epígrafe ante la existencia de hechos materiales en controversia. Asimismo, decidimos acoger los hechos incontrovertidos propuestos por AIAC en su petición sumaria que fueron categóricamente admitidas por el señor Agosto Ramos en su escrito en oposición, los cuales corresponden a las siguientes determinaciones de hecho esbozadas por el TPI en su dictamen: 2-4, 39-40, 47, 49, 52-55, 60, 62-63, 68-70, 78, 102, 140, 144, 146, 152, 155-156, 165-166, 170-172, 186, 189, 195, 200, 205, 211, 217-219.

En cuanto al restante de las determinaciones de hechos esbozadas por el foro apelado —no acogidas en nuestra discusión— se tienen por no puestas por existir controversia en cuanto a las mismas.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, resolvemos revocar la Sentencia apelada.

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

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