

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Mildred Vélez Cortés, <i>et als.</i> Demandantes-Recurridos v. Baxter Healthcare Corporation Of Puerto Rico, Inc., <i>et al.</i> Demandados-Peticionario	Certiorari 2009 TSPR 45 175 DPR _____
---	---

Número del Caso: CC-2008-394

Fecha: 9 de marzo de 2009

Tribunal de Apelaciones:

Región Judicial de Carolina-Panel XI

Juez Ponente:

Hon. Migdalia Fraticelli Torres

Abogados de la Parte Peticionaria:

Lcdo. José A. SilvaCofresi
Lcdo. Juan J. Casillas Ayala
Lcda. Eva Y. Mundo Sagardía

Abogados de la Parte Recurrida:

Lcdo. Charles S. Hey Maestre
Lcdo. Luis Amauri Suárez Zayas
Lcda. Adalina De Jesús Morales

Materia: Despido Injustificado, Discrimen

Este documento constituye un documento oficial del Tribunal Supremo que está sujeto a los cambios y correcciones del proceso de compilación y publicación oficial de las decisiones del Tribunal. Su distribución electrónica se hace como un servicio público a la comunidad.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Mildred Vélez Cortés, *et als.*

Demandantes-Recurridos

v.

Baxter Healthcare Corporation
of Puerto Rico, Inc., *et al.*

CC-2008-394

Demandados-Peticionario

SENTENCIA

San Juan, Puerto Rico, a 9 de marzo 2009

El 7 de mayo de 2008, la parte peticionaria, Baxter Healthcare Corporation of Puerto Rico, Inc., presentó ante nuestra consideración una petición de certiorari acompañada de una moción en auxilio de jurisdicción. El 21 de mayo de 2008 ordenamos la paralización de los procedimientos en instancia y luego expedimos el auto.

Hemos revisado y evaluado con detenimiento el expediente del caso así como los argumentos de las partes y por estar igualmente dividido el Tribunal se confirma la sentencia del Tribunal de Apelaciones.

Así lo pronunció, manda el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal de Supremo. La Jueza Asociada señora Fiol Matta emite Opinión de conformidad a la que se le une el Juez Asociado señor Rivera Pérez. La Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez emite Opinión disidente a la que se le une el Juez Presidente señor Hernández Denton.

Aida Ileana Oquendo Graulau
Secretaria del Tribunal Supremo

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Mildred Vélez Cortés, et
al.

Recurridos

Certiorari

v.

CC-2008-394

Baxter Healthcare Corporation
of Puerto Rico, Inc., et al.
Peticionario

Opinión de conformidad emitida por la Jueza Asociada señora Fiol
Matta a la cual se une el Juez Asociado señor Rivera Pérez

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de marzo de 2009.

Coincido con la sentencia emitida por el Tribunal en el día de hoy. El pago de la mesada al que obligan las leyes laborales de este país responde a un interés de proteger a los empleados de las prácticas abusivas e injustificadas de sus patronos y, a su vez, sirve de instrumento punitivo para disuadir del incumplimiento con la ley. Sin embargo, el pago "voluntario" de una compensación especial intitulada "mesada" por Baxter a los empleados de la planta de Carolina cesanteados injustificadamente de ninguna manera se puede tomar como el pago de la compensación debida por la Ley de Indemnización por despido

injustificado en Puerto Rico, infra. La intención del pago voluntario de Baxter respondió a una política interna de la compañía de reconocer los años de servicios prestados. Así se le hizo entender a los empleados en varios boletines informativos. Interpretar esta acción de otra forma cancelaría la obligación contractual del patrono de pagar la bonificación por años de servicios que surge de sus manuales internos. No puedo avalar esa consecuencia.

Los boletines informativos que publicó la compañía semanalmente muestran con claridad la intención del desembolso. En el segundo boletín con relación al cierre de la planta se contesta la pregunta formulada por los empleados sobre el pago de lo que Baxter denominó una "mesada" a los que serían afectados por el cierre. Allí, la compañía anunció que aunque en caso de un cierre de la planta no es obligatorio pagar la mesada, Baxter la pagaría junto con otros beneficios. Al empleado se le prometió una compensación equivalente a un mes de sueldo, el sueldo una semana por cada año de servicio, más un 10% de dicho total. Además, como parte de su política interna de reconocimiento por los años de servicios de sus empleados, Baxter anunció que también ofrecería orientaciones y talleres a los empleados afectados sobre el desempleo, la búsqueda de empleo, cómo hacer un resumé y un "Programa de Apoyo Emocional".

El tercer boletín informativo sobre este asunto aclaró particularmente que:

Todo empleado que renuncie **o sea despedido** no cualifica. La mesada es un **pago voluntario especial como agradecimiento a su valiosa aportación** hasta el

último día de empleo determinado por su gerente y supervisor. (Énfasis suplido.)

El boletín informativo decimotercero vuelve a hacer hincapié en la voluntariedad del pago. Señaló que:

La Ley 80 es para penalizar al patrono cuando despidió injustificadamente (ilegalmente) al trabajador. Como les he indicado en el pasado, un cierre de Planta [sic] por razones de reestructuración económica es legal y por lo tanto por ley no tiene que indemnizar a sus trabajadores. Baxter aunque por ley no tiene que indemnizar a sus empleados, decidió hacerlo voluntariamente.

El boletín informativo decimosexto anunció que la compañía estaría brindando servicios para ayudar al empleado durante el período anterior al cierre final de la planta de Carolina "de manera voluntaria y por el agradecimiento al valioso servicio de sus empleados. **No es porque hayamos violado alguna ley.**" (Énfasis suplido.) El boletín decimoctavo reitera que, a pesar de que la ley no le obliga al patrono "pagar bonificación (mesada) en el caso de cierre de planta, lo hacemos como un símbolo de agradecimiento".

Las expresiones de Baxter en estos boletines niegan que dicho pago responda a la necesidad o intención de cumplir con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185 et seq., y ni siquiera sugieren que este pago podría sustituir o complementar el pago de la mesada que obliga la ley, puesto que ésta es una indemnización por un acto ilegal. Por el contrario, Baxter negó firmemente que estuviera cometiendo una ilegalidad y siempre afirmó que dicho pago era un pago voluntario en agradecimiento a los servicios prestados por los empleados

cesanteados. La compensación que pagó Baxter a estos empleados tampoco se sujetó a condición alguna. Así pues, necesariamente debemos respetar el carácter contractual del pago por cesantía que surge de una política interna de la compañía, pues no hay una razón meritoria que justifique que favorezcamos con otra interpretación al patrono demandado.

Además, y más importante aún, la fórmula para determinar el pago de lo que Baxter denominó "mesada" no concuerda con lo que estrictamente dispone la ley. Véase, Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. sec. 185a. Por todo esto, no podemos asumir que la compensación que hizo Baxter es equivalente al pago de la mesada que exige la ley. Es importante señalar que el primer artículo de la ley específicamente dispone que la indemnización se debe calcular tomando en cuenta los años de servicio, proveyendo para ello una compensación fija y una progresiva. Según la fórmula legislada, si el empleado es despedido dentro de los primeros cinco años, la indemnización fija será equivalente al sueldo de un mes. Si el despido sucede después de cinco años de empleo y hasta los quince años, la indemnización será igual al sueldo correspondiente a dos meses. Si el empleado es despedido luego de quince años de servicio, la indemnización fija corresponderá al sueldo de tres meses. En todos los casos, esta indemnización fija se suplementa con una indemnización progresiva, equivalente a una semana por cada año de servicio. 29 L.P.R.A. sec. 185a.¹

¹ La Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005 alteró esta fórmula. La indemnización fija será equivalente al sueldo correspondiente a dos meses si fuere el empleado despedido dentro de los

Según surge de las varias demandas, los empleados que solicitan nuestra intervención fueron cesanteados entre los meses de mayo a diciembre de 1998. La gran parte de ellos había trabajado en la fábrica de Carolina desde 1961; ésta era la fábrica de Baxter de más años en operación en Puerto Rico. Del anejo que acompaña la primera demanda surge que ninguno de ellos había trabajado menos de diez años al momento de su despido, con excepción de dos, quienes comenzaron a laborar en 1989 y 1991. Por lo tanto, la compensación de un mes de sueldo que Baxter ofreció a sus empleados es muy inferior a lo que debieron haber recibido, de tratarse realmente de la mesada que contempla la Ley Núm. 80.

Con este trasfondo fáctico, las actuaciones de Baxter, al denominar "mesada" lo que no lo es, me parecen un intento de confundir al empleado en cuanto a los remedios a su alcance, más aún cuando el pago por la cesantía se computa similarmente sobre la base del salario, pero con una fórmula que no contempla los años de servicio prestados. Además, pretende obligar al empleado a renunciar a sus derechos cuando es despedido sin justa causa. Esto es contrario a las disposiciones específicas de la Ley Núm. 80 y la doctrina reiterada de este Tribunal según

primeros cinco años, el sueldo correspondiente de tres meses si fuere despedido luego de los cinco años hasta los quince años, o el sueldo correspondiente a seis meses si el empleado fuere despedido luego de quince años de servicio, además de una indemnización progresiva, equivalente a una semana por cada año de servicio, si el empleado fuere despedido dentro de los primeros cinco años, dos semanas por cada año de servicio si fuere despedido luego de cinco años hasta los quince años de servicio, o tres semanas por cada año de servicio luego de quince años. 29 L.P.R.A. sec. 185a (Sup. 2008).

la cual la mesada es irrenunciable y nulo cualquier contrato que disponga lo contrario. 29 L.P.R.A. sec. 185i. Véase, Mattei Nazario v. Velez & Assoc., 145 D.P.R. 508 (1998); García Burgos v. AEELA, 2007 T.S.P.R. 29.

Por otra parte, no puedo concluir que el pago "voluntario" de Baxter responda a los mismos intereses que el pago de la mesada al que obliga la Ley Núm. 80. Es cierto que ambas indemnizaciones responden al daño que surge del despido. En cuanto al patrono, no obstante, son obligaciones muy distintas. La obligación de pagar la mesada es una obligación extracontractual, que responde a una violación de ley, es decir, al despido injustificado. El pago "voluntario" de un dinero que no equivale a esta indemnización, no cumple con la Ley Núm. 80 ni promueve la política pública laboral. Por lo tanto, la decisión del patrono de pagar un dinero a sus empleados cesanteados no tiene ningún efecto en cuanto a su obligación de pagar una indemnización si se determina que dichos empleados fueron despedidos ilegalmente.

El 15 de agosto de 2008, la Asamblea Legislativa enmendó la Ley Núm. 80 tomando en consideración una situación similar al asunto que nos atañe. La exposición de motivos de la Ley Núm. 278 de 15 de agosto de 2008 reconoce que algunas empresas en proceso de cierre o reorganización entregan un dinero a sus empleados cesanteados y distingue esta práctica del pago de la mesada. Según la exposición de motivos, mediante esta práctica las empresas en proceso de cierre comparten la liquidación de

sus bienes con los obreros, lo cual debe fomentarse; ello no cumple, sin embargo, con el pago de la mesada cuando el despido es injustificado. Esta Ley Núm. 278 enmienda el artículo 7 de la Ley Núm. 80 para establecer que cuando el despido de un empleado se fundamente en el cierre total o parcial de las operaciones del establecimiento,

...se considerará como compensación especial **toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre del negocio** o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Estas cuantías **en nada afectan cómputo o derecho a reclamar compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80** de 30 de mayo de 1976, según enmendada. (Énfasis nuestro.)

Cabe señalar que en el informe de la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes sobre el Proyecto del Senado 2455⁽²⁾, se recogen unos señalamientos que merecen nuestra atención. Entre éstos, la Procuradora del Trabajo expone que en las jurisdicciones estadounidenses, el pago por cesantía o "severance payment"

...corresponde a una suma de dinero entregado a un empleado despedido en medio de un proceso de cierre total o permanente o una reorganización de la empresa para la cual labora dicho empleado. **Dicha suma de dinero no se considera mesada...** (Énfasis en el original.)

Por admisión de Baxter, el "Puerto Rico Severance Pay and Benefits Policy" de 1994 contiene unas guías sobre el pago de la compensación especial que ofreció como "mesada" a los empleados cesanteados y aborda asuntos relacionados con otros beneficios, como el pago de vacaciones, continuación de cubierta médica,

² Este proyecto se aprobó el 15 de agosto de 2008, Ley Núm. 278.

becas de estudios, entre otros. La compensación que recibieron los empleados responde a la aplicación de esta política interna. Específicamente, el primer boletín informativo de 24 de octubre de 1995 explica que "se utilizará la Política de Cesantía que se distribuyo [sic] el año pasado". No cabe duda que la fuente de la obligación de Baxter de pagar la compensación especial no es la Ley Núm. 80 sino sus políticas internas respecto a los beneficios contractuales que ofrece a sus empleados.³

En Puerto Rico, a diferencia de otras jurisdicciones de Estados Unidos, los manuales internos de los empleados son parte de las obligaciones contractuales que asume el patrono. En Santiago v. Kodak Caribbean, 129 D.P.R. 763 (1992), resolvimos que "[e]l manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos del trabajo y establece las normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo". Íd., págs. 775-776. Por lo tanto, el pago de los beneficios a que tienen derecho los empleados en virtud de un manual es una obligación contractual. El beneficio del "severance payment", como se reconoce en Estados Unidos, o de una indemnización por años de servicio, no responde a los mismos

³ En esto Baxter es consecuente con la práctica de las compañías estadounidenses, especialmente las manufactureras, de pagar este beneficio a sus empleados a base de una política de personal. Véanse las encuestas publicadas en *Personnel Policies Forum*, auspiciadas por el Bureau of National Affairs, de las cuales se puede concluir que los pagos por cesantía o "severance benefits" efectivamente responden a una política interna de las compañías como parte de los beneficios de empleo prometidos.

intereses que la mesada propia de nuestra jurisdicción.⁴ Por lo tanto, no se pueden asemejar estas compensaciones especiales a la responsabilidad extracontractual que surge con motivo del despido sin justa causa que contempla la Ley Núm. 80.

Es menester recordar que nuestra Ley Núm. 80 no tiene un equivalente en otras jurisdicciones de Estados Unidos.⁵ Nuestra legislación laboral tiene su evolución histórica propia, desde

⁴ El concepto de la indemnización por años de servicio se puede precisar como la "reparación pecuniaria por el daño originado por haber empleado su esfuerzo personal en beneficio de un patrón y no exclusivamente en el propio... La causa jurídica de la indemnización emana de su definición. Consiste en un daño específico, que surge, no de la actividad del patrón, sino del contrato de trabajo mismo:" R.M. Mengod Gimeno, La indemnización por años de servicio, Editorial Jurídica de Chile, 1966, págs. 10-11.

⁵ La norma de "employment-at-will" propia de las jurisdicciones de los estados federados surgió a finales del siglo XIX como parte de la filosofía económica del *laissez-faire*. Según se explica por los tribunales de los estados en Payne v. Western & A.R.R. Co., 81 Tenn. 507 (1884), y Martin v. New York Life Ins. Co., 148 N.Y. 117 (1885), la doctrina de "empleo a voluntad" permite al patrono que contrate empleados por un término indeterminado, despedirlos libremente. Por la influencia del tratado de 1877 de Horace Wood, *Treatise of the Law of Master and Servant Covering the Relation, Duties, and Liabilities of Employers and Employees*, en el siglo XX esta norma se consolidó como la norma imperante en todos los estados de la unión estadounidense. Véase, C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez, Tratado de Derecho del trabajo, Publicaciones JTS, 2003, pág. 151; R. N. Delgado Zayas, Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el Derecho laboral puertorriqueño, 2005, págs. 110-111; D.J. Libenson, "Leasing Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law", 27 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 111, 117 (2006). El único estado con una legislación laboral que impone un requisito de justa causa para el despido de empleados sin término fijo es Montana, donde en 1987 se legisló para esos fines. Véase, Wrongful Discharge from Employment Act, Mont. Code Ann. 39-2-901 et seq.; Whidden v. Nerison, 1999 MT 110. La única otra jurisdicción dentro de Estados Unidos, además de Puerto Rico, con un requisito de justa causa para el despido es Islas Vírgenes, cuya legislación entró en vigor el 29 de diciembre de 1986. Delgado Zayas, *op. cit.*, pág. 111.

el Código de Comercio de 1886, que protegía a los “dependientes del comercio” sujetos a un contrato sin término fijo, concediéndoles el derecho a ser indemnizados por los daños causados en casos de despido injustificado. R. N. Delgado Zayas, Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el Derecho laboral puertorriqueño, 2005, pág. 110.⁶ Con la Ley Núm. 43 de 28 de abril de 1930, entró en vigor en Puerto Rico una legislación para establecer el derecho de todo obrero empleado por tiempo indefinido que fuese despedido sin justa causa y sin previo aviso, a una compensación equivalente al sueldo de una semana, una quincena o un mes, dependiendo de la forma acostumbrada del pago de salario del empleado. Leyes y Resoluciones de la Segunda Legislatura Ordinaria de la Duodécima Asamblea Legislativa de Puerto Rico, Negociado de Materiales, San Juan, 1930, págs. 357 y 359. La Ley Núm. 50 de 20 de abril

⁶ El artículo 217 del Código de Comercio disponía lo siguiente:

Si el contrato [sic] entre los comerciantes y sus mancebos o dependientes se hubiere celebrado por un tiempo fijo no podrá ninguna de las partes contratantes separarse, sin consentimiento de la otra, de su cumplimiento hasta la terminación del plazo convenido.

Los que contravinieran a esta cláusula, quedarán sujetos a la indemnización de daños y perjuicios, salvo lo dispuesto en los artículos siguientes. Código de Comercio de Puerto Rico, Negociado de Materiales, San Juan, 1932, pág. 70.

El artículo 220, por su parte, disponía que:

En los casos de que el empeño no tuviere tiempo señalado, cualquiera de las dos partes podrá darlo por fenecido, avisando a la otra con un mes de anticipación.

El factor o mancebo tendrá derecho, en este caso al sueldo que corresponda a dicha mesada. Íd., pág. 72.

Este artículo quedó expresamente derogado por el artículo 4 de la Ley Núm. 50 de 20 de abril de 1949.

de 1949 dispuso también una compensación por despido injustificado. Leyes de la Primera legislatura Ordinaria de la Decimoséptima Asamblea Legislativa de Puerto Rico, Administración General de Suministros, San Juan, 1949, págs. 127 y 129 (29 L.P.R.A. secs. 183-185).

La legislación vigente, Ley Núm. 80, supra, añadió a la "mesada" una compensación progresiva del sueldo de una semana por cada año de servicio. El 17 de septiembre de 1996 se aprobó la Ley Núm. 234 con el propósito de aumentar nuevamente el remedio en casos de despido injustificado mediante un pago escalonado del sueldo de uno a tres meses. 29 L.P.R.A. sec. 185a (2002). Finalmente, la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005 duplicó el monto de la indemnización fija que dispone la ley y estableció el pago escalonado de la indemnización progresiva. 29 L.P.R.A. sec. 185a (Sup. 2008). Como vemos, la historia de nuestra legislación protectora del trabajo siempre ha mostrado tendencias claras hacia la protección de los obreros y empleados ante la posibilidad del despido.

Reconociendo las deficiencias de las varias legislaciones, la Asamblea Legislativa a través de los años se ha dado a la tarea de aprobar enmiendas a estas leyes para disponer de un mejor remedio para la clase trabajadora. No obstante, muchos estudiosos de esta materia han concluido que aún el remedio exclusivo de la Ley Núm. 80 resulta insuficiente.⁷

⁷ En su Tratado del Derecho del trabajo, el Prof. Charles Zeno Santiago y el Lcdo. Víctor M. Bermúdez, explican que:

Por último, la posibilidad de imponer a Baxter el pago de la mesada por despido injustificado dispuesta por la Ley Núm. 80, a la vez que la compensación especial que concedió la empresa según su obligación contractual no constituye, a mi entender, una doble penalidad. No dudamos que ambas compensaciones van dirigidas a la indemnización de unos daños ocasionados por el acto del despido. Sin embargo, nuestras expresiones en Afanador Irizarry v. Roger Electric, 156 D.P.R. 651 (2002), prohibiendo una doble penalidad contra el patrono se dan en el contexto de una reclamación bajo dos leyes que establecen, cada una, un derecho a indemnización como **penalidad** por los mismos hechos. En el caso ante nuestra consideración, la única reclamación de los demandantes es al remedio exclusivo que provee la Ley Núm. 80. No estamos ante un caso de concurrencia de reclamaciones ni de penalidades.

Por estas razones estoy conforme.

Liana Fiol Matta
Jueza Asociada

...nos encontramos en una época donde los cambios son constantes y es propio que se evalúen los modelos económicos y se escudriñen los distintos sistemas jurídicos para que nuestra legislación social se mantenga a la vanguardia. A través de lo cual, se pueda mantener la estabilidad económica, política y social que se obtiene cuando los intereses de los trabajadores están en justo balance con el de los dueños del capital. C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez, Tratado de Derecho del trabajo, Publicaciones JTS, 2003, pág. 365.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Mildred Vélez Cortés, *et als.*

Demandantes-Recurridos

v.

Baxter Healthcare Corporation
of Puerto Rico, Inc., *et al.*

CC-2008-394

Demandados-Peticionario

Opinión disidente emitida por la Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez a la que se le une el Juez Presidente señor Hernández Denton

San Juan, Puerto Rico, a 9 de marzo 2009

Se encuentra ante nuestra consideración un nuevo incidente en el drama procesal que generó el cierre de operaciones de la planta de Baxter Healthcare Corporation of Puerto Rico, Inc. sita en Carolina. En esta ocasión, debíamos resolver si el pago que efectuó voluntariamente Baxter a sus empleados al cierre de sus operaciones en la planta de Carolina, podía acreditarse al pago que le corresponde hacer en concepto de mesada bajo la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80).

Desafortunadamente este Tribunal nuevamente erra en perjuicio de la parte peticionaria.

Repasemos nuevamente los hechos que sirven de trasfondo a esta controversia.

I

Baxter Healthcare Corporation of Puerto Rico, Inc. (Baxter) es una corporación foránea organizada bajo las leyes de Alaska, autorizada a hacer negocios en Puerto Rico que se dedica a la manufactura de productos médicos y farmacéuticos en la Isla. En 1995, Baxter anunció públicamente que luego de un análisis de sus operaciones mundiales y como mecanismo para mejorar su competitividad en una economía globalizada, se proponía reestructurar y consolidar sus operaciones en distintos lugares del mundo incluyendo a Puerto Rico. Como resultado de ello, en 1998 Baxter cerró la planta de Carolina, consolidando las operaciones de alguno de los productos que allí se producían en otras plantas en Puerto Rico (Jayuya y Aibonito), y en otras plantas en Estados Unidos (Carolina del Norte e Illinois) y discontinuó la producción de otros productos que se manufacturaban en Carolina (tubos renales).⁸ Como parte de su reestructuración, Baxter vendió su operación en Culebras y cerró el almacén que operaba en Carolina.

Los empleados que fueron cesanteados por Baxter al cierre de sus operaciones recibieron una indemnización por terminación de empleo que se calculó a base de un mes de sueldo, una semana por cada año de servicio, más el 10% de esa suma. La compañía le comunicó a sus empleados el pago de

⁸ El cierre de la planta de Carolina fue paulatino habiendo comenzado en 1995.

esta indemnización mediante memorando de 31 de octubre de 1995. En este memorando, Baxter catalogó el pago como la mesada. Indicó expresamente que aun cuando la Ley 80 no requería el pago de mesada por el cierre de una planta, "Baxter ... **pagará mesada** así como proveerá otros beneficios a los empleados regulares." En este memorando se les indicó a los empleados cómo se haría el cómputo de la mesada, si la "mesada afecta el desempleo", y cuándo se pagaría.

Así las cosas, varios empleados de Baxter presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia una demanda sobre despido injustificado, represalias y discrimen por razón de edad, al amparo de la Ley 80; la Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. §146 *et seq*; y, la Ley de represalias contra empleados, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. §194 *et seq*. En total, se presentaron cuatro demandas separadas las cuales, eventualmente, se consolidaron.

En las demandas presentadas se alegó, en síntesis, que Baxter, a pesar de decretar el cierre total de las operaciones en la planta de Carolina, verdaderamente no cesó sus operaciones sino más bien las transfirió a otras plantas en Puerto Rico y Estados Unidos. Se alegó que no hubo el cierre de operaciones que contempla la Ley 80 como justa causa para un despido. Los demandantes, en sus respectivas demandas, alegaron también que la cesantía obedeció a represalias de parte del patrono por motivo una querrela que se presentara ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico por los hechos

antes descritos. Baxter contestó las demandas presentadas negando lo aseverado y levantando, a su vez, varias defensas afirmativas.

Luego de que se consolidaran las demandas presentadas, Baxter solicitó que se dictara sentencia sumaria a su favor bajo el fundamento de que el despido de los demandantes se debió exclusivamente al cierre total de las operaciones de la planta de Carolina lo que era justa causa bajo la Ley 80. Negó que el despido estuviese motivado por razón de la edad de los empleados o fuese como represalia por éstos haber presentado una querrela ante la Unidad Antidiscrimen. Además, planteó que la reclamación de discrimen por razón de edad estaba prescrita en tanto el término comenzó a correr desde que se le notificó la fecha de la cesantía, no desde la fecha del despido como tal.

Por su parte, el 4 de septiembre de 2001, los demandantes solicitaron que se dictase sentencia sumaria a su favor bajo el fundamento de que el despido fue injustificado, discriminatorio y producto de represalias por la presentación de la querrela en la Unidad Antidiscrimen por un grupo de empleados.

Celebrada la vista en su fondo, el tribunal primario dictó sentencia parcial enmendada.⁹ En la sentencia dictada, el tribunal concluyó que el despido fue injustificado y los

⁹ El Tribunal de Primera Instancia enmendó la sentencia parcial a los efectos de incluir las palabras sacramentales exigidas por la Regla 43.5 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. III, en torno a que no existe razón para posponer dictar sentencia sobre las reclamaciones en cuestión hasta la resolución total del pleito.

demandantes tenían derecho a la compensación que concede la Ley 80. El tribunal ordenó a las partes a ponerse de acuerdo sobre la suma que le correspondía a cada demandante como mesada. Señaló, que de no lograrse un acuerdo, pautaría una vista evidenciaria para determinar las cantidades de las indemnizaciones. Además, declaró sin lugar la solicitud de sentencia sumaria de Baxter en torno a la reclamación al amparo de la Ley 100 y en su lugar, efectuó un señalamiento para la continuación de los procedimientos en lo relativo a las reclamaciones bajo la referida ley.

Inconforme con tal determinación, Baxter recurrió ante el Tribunal de Apelaciones y este foro revocó la determinación recurrida tras concluir que el despido fue justificado.

Insatisfechos con esta determinación, los demandantes recurrieron ante este Tribunal. Mediante sentencia de 30 de junio de 2005, revocamos el dictamen recurrido. La sentencia dictada concluyó que "por no haberse dado un cierre total, ni temporero ni permanente, sino que Baxter trasladó la operación de la planta de Carolina, hubo un despido injustificado de sus empleados según la Ley 80, ... [por lo que] estos tienen derecho a la indemnización correspondiente."¹⁰ Se reinstaló así, "la determinación del foro primario en cuanto a la reclamación bajo la Ley 80."

¹⁰ Luego de nuestra determinación, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 95 de 30 de julio de 2007 enmendando la Ley 80, para dejar establecido que el cierre total, temporero o parcial constituye justa causa para el despido de un empleado. Específicamente se dispuso:

Respecto la determinación de discrimen y represalias, resolvimos que el tribunal apelativo había errado al desestimarlas. Devolvimos el caso para que se celebrara la vista en su fondo en cuanto a este asunto. Cabe aclarar, que el asunto que hoy nos ocupa, si procede acreditar al pago de la mesada bajo la Ley 80 el pago por terminación de empleo que efectuó Baxter, no fue objeto de revisión en el *certiorari* presentado en ese momento por lo que no fue un asunto que atendimos en la sentencia dictada.¹¹

Devuelto el caso al foro de instancia, el 12 de mayo de 2006 los demandantes presentaron una moción solicitando que se ordenara el pago de la mesada. Los demandantes informaron que las partes intentaron, sin éxito, llegar a un acuerdo sobre las cuantías a pagarse ya que Baxter argüía que se

Se entenderá como justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

. . .

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección. (Énfasis nuestro.)

¹¹ Aun cuando este asunto no estuvo ante la consideración del Tribunal y no fue objeto de nuestra decisión, tres jueces de este Tribunal expresaron criterio sobre el particular. Así, la Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez en una opinión disidente escrita emitida en reconsideración y a la cual se unió el Juez Presidente señor Hernández Denton, apuntó que correspondía acreditar al pago de la mesada por la Ley 80 el pago hecho ya por Baxter por terminación de empleo y que el Tribunal debió considerar ese asunto y así disponerlo en su sentencia. Por su parte, el Juez Asociado señor Rivera Pérez en una opinión de conformidad emitida en reconsideración, el criterio opuesto.

debía acreditar al pago de la mesada bajo la Ley 80 el pago hecho por concepto de terminación de empleo. Sobre este asunto, los demandantes señalaron que Baxter nunca alegó el pago como defensa afirmativa en su contestación a la primera demanda presentada el 10 de mayo de 1999, ni planteó dicho asunto ante el Tribunal de Apelaciones, ni en su recurso y posteriores solicitudes de reconsideración ante este Tribunal de modo que renunció al planteamiento.

El 19 de junio de 2006, Baxter se opuso a la solicitud de los demandantes y, a su vez, solicitó que se le acreditara la compensación pagada a los demandantes al momento de la cesantía. Adujo, que dicha compensación --que ascendió a \$3,423,331.00-- fue denominada como "mesada" y así se le notificó a los empleados. Además, adujo que este pago poseía las mismas características y el mismo propósito de la mesada concedida al amparo de la Ley 80 ya que se computó a base de los años de servicio, el salario más alto devengado e, incluso, se le añadió un 10% adicional. A su juicio, no deducir las sumas ya pagadas resultaría en una doble compensación por los mismos hechos y un enriquecimiento injusto de parte de los demandantes. Planteó, además, que la reclamación de los demandantes a los efectos de exigir el pago íntegro de la mesada adicional a lo ya pagado, era contrario a los principios de buena fe, equidad y trato justo.

Por otro lado, Baxter planteó que aun cuando no formuló expresamente la defensa de pago en su contestación a la primera demanda, incluyó la defensa de aceptación y pago en

finiquito, en la cual se encuentra subsumida la del pago. Expuso, además, que incluyó la defensa de pago en la contestación a la demanda presentada en dos de las demandas presentadas por lo que, al consolidarse los casos todas las defensas que se habían presentado se acumularon. De modo que no se trataba de un asunto novel que era desconocido por los demandantes, ni mucho menos renunció a dicha defensa.

El 3 de octubre de 2006, el Tribunal de Primera Instancia emitió resolución y orden, ordenando a Baxter a pagar, entre otros, la totalidad de la mesada que concede la Ley 80 sin deducción alguna a tal monto. También impuso el pago de un interés de 5.25%, acumulado y computado a partir del 28 de abril de 2003, fecha de la sentencia parcial enmendada que dispuso de forma final de la reclamación sobre despido injustificado. El tribunal concluyó que Baxter nunca planteó previo a la etapa de ejecución de sentencia, sus argumentos en torno al alegado crédito que ostentaba a raíz de las cuantías que pagó a los empleados a la fecha de su cesantía; por lo cual, renunció a dicha defensa. Como consecuencia, conforme a la doctrina de la ley del caso, no podían revisarse asuntos relativos a la reclamación bajo la Ley 80 que fueron adjudicados de forma final y firme.

Inconforme, Baxter recurrió al Tribunal de Apelaciones mediante *certiorari*. Asimismo, solicitó la paralización de los procedimientos ante el foro de instancia mientras se dilucidaba el recurso en sus méritos. El foro apelativo ordenó la paralización de los procedimientos relativos a las

cuantías adeudadas por motivo de la sentencia parcial enmendada.

En su petición de *certiorari*, Baxter presentó los mismos argumentos esgrimidos previamente ante el foro primario. Arguyó además, que el foro primario incidió al imponer el pago de intereses a computarse desde la fecha de la sentencia parcial enmendada, en vista de que en tal fecha no se habían fijado las cuantías específicas a ser pagadas por concepto de mesada, por lo cual resultaba irrazonable calcular los intereses a partir de dicha fecha.

Tras varios trámites procesales, el tribunal apelativo emitió sentencia confirmando la resolución recurrida. Dicho foro resolvió que conforme a la doctrina de la ley del caso, procedía el pago íntegro de la mesada, sin acreditarle a Baxter las cuantías pagadas por ésta a los demandantes. Sobre el particular, indicó que la compensación otorgada por Baxter a sus empleados obedeció a su liberalidad y en agradecimiento por los años de servicio de sus empleados, por lo cual no cabía hablar de enriquecimiento injusto.

El Tribunal de Apelaciones sostuvo la imposición de intereses legales a computarse desde la fecha de la sentencia parcial enmendada, en vista de que a pesar de que en tal fecha no se fijó el monto final a ser pagado, se trataba de un cálculo matemático basado en una fórmula determinada y conocida a cabalidad por las partes. En particular, destacó que las reclamaciones de los 209 empleados, sobre cuyas reclamaciones no existía disputa, eran exigibles desde que se emitió la sentencia parcial enmendada reconociéndole su

derecho a la mesada. Sin embargo, el tribunal advirtió que era improcedente la imposición de intereses en cuanto a los 98 demandantes cuyas mesadas aun estaban en disputa, y en torno a los cuales aun existía una “controversia *bona fide* sobre los criterios necesarios para fijar a la mesada, incluso, sobre si procede o no, por lo que el dictamen parcial no fue realmente definitivo en cuanto a ellos.”

Inconforme aun, el 7 de mayo de 2008, Baxter acudió ante este Tribunal y mediante moción en auxilio de jurisdicción, solicitó la paralización de los procedimientos hasta la adjudicación final del recurso de *certiorari* presentado. El 21 de mayo de 2008 ordenamos la paralización de los procedimientos ante el Tribunal de Primera Instancia.

En su recurso, Baxter alegó que incidió el foro apelativo al:

...enmendar por *fiat judicial* la exclusividad de remedios de la Ley de Despido Injustificado;

...negarse a acreditar las sumas cuantiosas ya pagadas en concepto de mesada, en contravención al mandato de la propia Ley 80;

...aplicar la doctrina de la ley del caso cuando lo relativo a la cuantía de las mesadas no fue objeto de adjudicación en la sentencia parcial enmendada;

...ignorar que la negativa a descontar el pago efectuado por Baxter resulta en la concesión de un remedio excesivo; e

...imponer el pago de intereses legales antes de que existiese una sentencia ordenando el pago de una suma específica, ya que el asunto sobre las cuantías a concederse quedó pendiente para una vista evidenciaria a celebrarse posteriormente.

Expedimos el recurso. Hoy, este Tribunal confirma la sentencia dictada por el foro apelativo intermedio.

II

La Ley 80 "le brinda a los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa, la oportunidad de disfrutar de **una indemnización que les permita suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que les pueda tomar conseguir un nuevo empleo.**" *Díaz Fontanez v. Wyndham*, 155 D.P.R. 364, 375 (2001). (Énfasis nuestro.)

El Artículo 1 de la Ley 80 dispone que todo empleado que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado por tiempo indeterminado que es despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tiene derecho a recibir de su patrono "en adición al sueldo que hubiere devengado: (a) el sueldo **correspondiente a un mes por concepto de indemnización; (b) una indemnización progresiva adicional** equivalente a una semana por cada año de servicio." (Énfasis nuestro.) 29 L.P.R.A. §185a. Como vemos, la compensación a la que tiene derecho todo empleado está descrita en la ley como una "**indemnización.**" Siendo así, su objetivo es "resarcir los daños sufridos a consecuencia del despido. Esta indemnización no equivale a una remuneración o salarios por los servicios prestados ni constituye un sustituto del sueldo." *Alvira v. SK & F Laboratories Co.*, 145 D.P.R. 803, 810 (1997). Su propósito es, como ya apuntamos, ayudar a "suplir [las] ... necesidades básicas [del empleado cesanteado] durante el tiempo que tome conseguir un nuevo empleo." *Díaz Fontanez v. Wyndham, supra.*

En *Alvira, ante*, reconocimos que este tipo de protección que la ley le brinda a los empleados y obreros de nuestro

país es "único." L.K. Larson, *Unjust Dismissal*, vol. 3, Mathew Bender, sec. 10.40[1][a], (2007) ("Puerto Rico is unique in having legislation providing compensation for any employee under an indefinite term contract who is discharged without good cause.") En tal rigor, el tratadista Lex Larson comenta lo siguiente:

Puerto Rico is unique in having legislation providing compensation for any employee under an indefinite term contract who is discharged without good cause.

Puerto Rico has enacted what amounts to a mandatory severance pay statute. This law provides indemnity to employees under indefinite term contracts that are discharge without good cause. The indemnification consists of one month's salary and one week's salary for each year worked prior to discharge. Employees are further entitled to back pay due them, and any amounts already earned in commissions and pay for vacation time not taken due to work demands.

Larson, *op. cit.*, vol. 1, sec. 9A.04[1], pág. 9A-53.

Por otro lado, dado el carácter reparador de la Ley 80, hemos reiterado que ésta deberá ser interpretada liberalmente a favor de los derechos del trabajador. *Belk Arce v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998). Ello no obstante, también hemos destacado que es injusto penalizar a un patrono dos veces por los mismos hechos. *Afanador Irizarry v. Roger Electric*, 156 D.P.R. 651 (2002); *Belk Arce v. Martínez*, *ante*. A tales efectos, en *Belk Arce v. Martínez*, *ante*, pág. 241, indicamos:

Como la Ley Núm. 100, *supra*, compensa por los daños sufridos por el empleado, estos daños incluyen remediar los mismos que la Ley Núm. 80, *supra*, indemniza. La Ley Núm. 100, *supra*, compensa adecuadamente todos los daños que sufre el empleado despedido. **Conceder una indemnización al amparo de dos (2) leyes distintas que tienen los mismos**

elementos, criterios y dependen de la misma prueba, penalizaría al patrono dos (2) veces por un solo acto. (Énfasis nuestro.)

En *Afanador Irizarry v. Roger Electric*, ante, pág. 667 nos reiteramos en esta norma, y señalamos que “si un demandante presenta una causa de acción contra su patrono por despido injustificado y discriminatorio, de determinar el tribunal que el despido más que injustificado, fue en efecto discriminatorio, no se concederá una indemnización bajo las dos leyes en cuestión, ... **pues ello constituiría una doble penalización motivada por unos mismos hechos.**” (Énfasis nuestro.) De modo que hemos resuelto que no procede conceder una doble indemnización a un empleado despedido sin justa causa, cuando las reclamaciones instadas bajo distintos estatutos tienen los mismos elementos y criterios, se basan en unos mismos hechos y dependen de la misma prueba, pues ello supondría una doble penalidad para el patrono y una doble indemnización para el empleado.

Por otro parte, hemos expresado en innumerables ocasiones que la compensación que establece la ley, conocida como la mesada, es el remedio exclusivo ante el despido injustificado. *Afanador Irizarry v. Roger Electric*, 156 D.P.R. 651 (2002); *Díaz Fontanez v. Wyndham*, ante; *Vélez Rodríguez v. Pueblo International*, 135 D.P.R. 500 (1994).

Expuesta la doctrina general, pasemos a aplicar la misma a la controversia que hoy pende ante nuestra atención.

III

A

En su recurso, Baxter arguye que incidió el Tribunal de

Apelaciones al no acreditar a la mesada las cuantías ya pagadas a la fecha de la cesantía de los empleados. En apoyo a su posición esgrime variados argumentos. Principalmente, aduce que ordenar el pago de la mesada sin acreditar lo ya pagado a los empleados tiene el efecto de penalizar doblemente al patrono por unos mismos hechos lo que hemos rechazado en el pasado. *E.g., Belk Arce v. Martínez, ante; Afanador Irizarry v. Roger Electric, ante.* Indicó, que la compensación otorgada a los empleados a la fecha de su cesantía obedeció al interés del patrono de asegurar que estos contaran con los recursos económicos necesarios hasta obtener un nuevo empleo, es decir, que sirve el mismo propósito que persigue la Ley 80. Apunta además, que la mesada provista por la Ley 80 es el único remedio disponible ante un despido injustificado, por lo que el no acreditar las cantidades ya pagadas al pago de la mesada que ordenamos, representa un remedio en exceso de lo que contempla la propia ley. Tiene razón Baxter cuando argumenta que de no acreditarse el pago ya hecho a lo que adeuda en concepto de mesada, conlleva su doble penalización por unos mismos hechos.

En este caso, la compensación voluntaria hecha por Baxter tiene todas las características del pago de mesada de la Ley 80 y se computa siguiendo los lineamientos de esta ley. Ya indicamos que Baxter en sus comunicaciones a sus empleados le describió el pago que haría como mesada y les informó también cómo lo calcularía. Fórmula que es similar a lo dispuesto en la Ley 80. Baxter calculó su pago a base de

un mes de sueldo, una semana de sueldo por cada año de servicio, más el 10% de esa suma. La Ley 80 a su vez dispone, como ya adelantamos, que la mesada se paga a base del sueldo que hubiera recibido el empleado, el sueldo correspondiente a un mes y una indemnización adicional equivalente a una semana por cada año de servicio en el empleo. Se advierte de inmediato la gran similitud de la fórmula utilizada para el pago tanto de la mesada de la Ley 80 y el pago efectuado por Baxter por terminación de empleo.

Además, el pago hecho por Baxter participa de las características de una indemnización tal y como ocurre con la mesada de la Ley 80. Baxter le indicó a sus empleados que este pago tenía como propósito **"ayudar al empleado en la transición al cierre de planta."** Boletín Informativo No. 16 de 20 de junio de 1997. En otras palabras, la compensación concedida participa de los caracteres de una indemnización pues tenía como propósito resarcir los daños que ocasionaba la pérdida de empleo por el cierre de la planta. Éste es precisamente el fin que persigue el pago de mesada que ordena la Ley 80 según resolvimos en *Alvira v. SK & F Laboratories Co., ante.*

El hecho de que el pago haya sido voluntario o que se aseveraba que fue en agradecimiento a los años de servicio, no detracta de la naturaleza reparadora del pago efectuado. Con lo cual, los paralelos con la mesada que ordena la Ley 80 son evidentes. Somos del criterio que imponer el pago de nueva partida por un mismo concepto y basado en unos mismos hechos --el cierre de la planta de Carolina-- es claramente

una acción punitiva en contra del patrono que se revela, a nuestro juicio, irrazonable. No se justifica que en esta ocasión nos desviemos de lo que ha sido nuestra trayectoria de, por un lado, proteger al obrero de prácticas inescrupulosas del patrono, pero a la misma vez, rechazar la penalización doble del patrono por unos mismos hechos y un mismo concepto.¹²

B

El Tribunal de Apelaciones y los recurridos rechazan el planteamiento de Baxter de que se le acredite al pago de la mesada bajo la Ley 80 los dineros ya pagados a los empleados cesanteados bajo el fundamento que este asunto fue ya adjudicado en la sentencia que dictamos en este caso el 30 de junio de 2005. No tienen razón.

Señalamos anteriormente que en el caso que se trajo ante nuestra consideración la única controversia que se adjudicó fue si el despido de los empleados de Baxter fue injustificado o no a tenor con lo dispuesto en la Ley 80. Contestamos esa pregunta en la afirmativa y devolvimos el caso para que se computara el pago de la mesada. No estaba ante nuestra consideración el asunto sobre el crédito por lo que no pudo haber sido objeto de nuestro dictamen.

La expresión individual en reconsideración de tres jueces de este Tribunal sobre este asunto, no cambia la

¹² No podemos pasar por alto también que el legislador ya expresó su criterio de que el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de una fábrica constituye justa causa para el despido a tenor con la Ley 80. Ley Núm. 95 de 30 de julio de 2007. No nos parece razonable, y por el contrario lo consideramos injusto, imponer en este caso una nueva penalidad por algo ya atendido por el legislador.

controversia en efecto resuelta en nuestra sentencia. No cabe hablar entonces de la doctrina de la ley del caso tal y como nos plantea la parte recurrida.

Y es que la única controversia que adjudicó el tribunal de primera instancia en su sentencia de 28 de abril de 2003, y que posteriormente revisamos, fue precisamente si hubo justa causa para el despido. Sobre el cómputo de la mesada, el foro primario le ordenó a las partes a reunirse para determinar su monto y les indicó que si no podía llegar a un acuerdo se celebraría una vista evidenciaria para determinar la cuantía. El planteamiento respecto los cálculos a hacer y qué créditos, si alguno, debían reconocerse, era un asunto por dilucidarse más tarde, como en efecto ocurrió.

Por otro lado, somos del criterio que si bien al contestar la primera demanda presentada en su contra Baxter no presentó la defensa afirmativa de pago, si incluyó la de aceptación del pago como finiquito o la doctrina de aceptación y pago, y en ésta se encuentra subsumida la doctrina del pago como defensa.

De otra parte, en varias de las demandas instadas con posterioridad a esa primera, Baxter sí levantó esta defensa. Como ya relatamos al inicio, todos los casos fueron posteriormente consolidados. En atención a lo anterior, somos del criterio que en efecto se encuentra válidamente ante nuestra atención la contención de Baxter respecto el pago hecho ya a los empleados cesanteados y su planteamiento de que se le acredite al pago de mesada ordenado.

III

Por último, Baxter alega que resulta improcedente la imposición de intereses cuando el tribunal nunca ha fijado las cuantías adeudadas a los demandantes ni consta en la sentencia el tipo de interés a pagarse. Por lo que, ausente una determinación sobre una suma líquida, no existe obligación alguna de pagar intereses retroactivos a la fecha de la sentencia parcial enmendada. No tiene razón.

La Regla 44.3 de Procedimiento Civil, dispone que “[s]e incluirán intereses al tipo que fije por reglamento la Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras y que está en vigor al momento de dictarse la sentencia, en toda sentencia que ordena el pago de dinero, a computarse sobre la cuantía de la sentencia desde la fecha en que se dictó la sentencia y hasta que ésta sea satisfecha...” 32 L.P.R.A. Ap. III, R. 44.3. El texto citado es claro al hacer mandatario que un tribunal, al dictar sentencia en la que ordena la entrega de dinero, imponga el pago de interés al tipo legal sobre la cuantía de la sentencia, sin excepción de clase alguna. *Gutiérrez v. AAA*, res. 10 de febrero de 2006, 166 DPR ___, 2006 TSPR 30.

En el caso ante nuestra consideración no se ha fijado el monto final de la cuantía que Baxter adeuda a los empleados demandantes. Ello no obstante, sí se había ordenado desde el 28 de abril de 2003, el pago de la mesada y este es un cómputo que se hace a base de la fórmula que se establece en la propia la Ley 80. Lo que restaba entonces era el cálculo

matemático a base de una fórmula pre establecida. El mandato de pagar ya estaba vigente.

En vista de ello, tiene razón el foro apelativo cuando concluye que procede el pago de intereses desde que se dictó sentencia parcial (28 de abril de 2003) sobre las mesadas de los 209 empleados **sobre las que no hay controversia**. Sobre los demás casos donde hay disputas sobre las mesadas, los cuales requieren la celebración de una vista evidenciaria para su fijación, no procedería el pago de intereses a partir del 28 de abril de 2003, sino más bien desde la fecha en que finalmente se determine la cuantía de la mesada.

Por los fundamentos expuestos revocaría la determinación del Tribunal de Apelaciones que concluyó que no se podía acreditar a los empleados cesanteados por Baxter el pago hecho ya por ésta por concepto de terminación de empleo. Respecto al cómputo de los intereses se confirmaría la determinación del foro apelativo intermedio. Procedería entonces a devolver el caso al Tribunal de Instancia para la continuación de los procedimientos.

Anabelle Rodríguez Rodríguez
Juez Asociada

