

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA
Panel Especial

ARMANDO COLÓN SÁNCHEZ
Y OTROS

Apelante

v.

PFIZER PHARMACEUTICALS,
LLC

Apelada

KLAN201601483

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia Sala de
Guayama

Caso Núm:
G PE2012-0012

Sobre:
Reclamación de
Salarios

Panel integrado por su presidenta, la Juez María del C. Gómez Córdova, la Juez Grana Martínez y el Juez Adames Soto¹

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de julio de 2018.

Comparecen el Sr. Armando Colón Sánchez (señor Colón Sánchez) y otros 70 co-demandantes (en lo sucesivo, los apelantes), y solicitan la revocación de la Sentencia Parcial emitida el 11 de mayo de 2016 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Guayama (TPI o foro primario), notificada a las partes el 18 de mayo de ese año. Mediante dicho dictamen, el foro primario desestimó las reclamaciones de los apelantes sobre compensación de salarios y otros haberes dejados de devengar de su ex patrono, Pfizer Pharmaceuticals, LLC, antes Wyeth Co., (en lo sucesivo, Pfizer o la apelada), que se extendieron retroactivamente en exceso de los tres (3) años que establece el Art. 12 de la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, Ley 180-1998, según enmendada, 29 LPRa sec.250j.

Por los fundamentos que pasamos a exponer, procede confirmar la Sentencia Parcial apelada.

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2017-015 se designó al Juez Adames Soto para entender en el caso de epígrafe.

I. Trasfondo fáctico y procesal

En el año 1998 los aquí apelantes demandaron a Wyeth Pharmaceuticals (hoy, Pfizer) al amparo de la *Ley de Salario Mínimo*, Ley Núm. 96-1956, 29 LPRA sec. 246 el cual establecía un periodo de reclamación retroactiva de diez años de salarios y otras sumas. El 27 de junio de 1998 entró en vigor la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, Ley Núm. 180-1998, la cual derogó la Ley 96-1956 y estableció un periodo de reclamación retroactiva de tres años, de salarios, horas extras, y otras sumas por vacaciones, licencia de enfermedad y periodo de tomar alimentos, dejados de devengar.²

Durante el año 2009 varios co-demandantes desistieron voluntariamente y sin perjuicio, de sus reclamaciones retroactivas de salario presentadas en el año 1998 al amparo de la Ley 96-1956. A esos efectos, mediante Sentencia Parcial emitida el 30 de enero de 2009, en el caso Civil Núm; GPE1998-066, el foro primario ordenó el cierre y archivo sin perjuicio de las reclamaciones y causas de acción presentadas contra el patrono.

Posteriormente, el 30 de enero de 2012, los apelantes presentaron nuevamente Demanda contra Pfizer ante el foro primario en la que reclamaron salarios, horas extras, y otras sumas por vacaciones, licencia de enfermedad y periodo de tomar alimentos dejados de devengar. El 3 de febrero y 23 de marzo de 2012 la Demanda fue enmendada para incluir a nuevos demandantes para un total de 71.

Tanto en la Demanda original presentada en el año 1998 como en la Demanda instada el 30 de enero de 2012 la solicitud de remedio es la misma. En ambas Demandas los apelantes reclamaron a Pfizer salarios, horas extras, y sumas por vacaciones, licencia de enfermedad y periodo de tomar alimentos, dejados de devengar.

² 29 LPRA sec.250j

El 18 de noviembre de 2013 Pfizer contestó la Demanda y el 13 de diciembre de 2013 presentó *Moción de Desestimación en Torno al Periodo de Reclamación en Exceso de los Dispuesto en la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998* (Moción de Desestimación). Pfizer solicitó la desestimación de aquellas reclamaciones de los apelantes que se extendieron más allá del periodo retroactivo de tres (3) años que establece el Art. 12 de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec. 250j. Adujo que a la fecha de presentación de la Demanda, ya estaban en vigor las disposiciones del Art. 12 de la Ley Núm. 180-1988, *supra*; que el remedio solicitado debía limitarse a los salarios debidos y no pagados durante los últimos tres años, anteriores a la fecha en que se presentó la Demanda y que la reclamación de salarios por períodos anteriores debía desestimarse.

Ante ello, los apelantes presentaron Oposición a la Moción de Desestimación de Pfizer. Allí expusieron que la reclamación judicial interpuesta no invoca la Ley 180-1998, sino la Ley Núm. 96-1956, particularmente las secciones 30 y 32 de la misma, 29 LPRA sec.246b y d, la cual proveía un término de retroactividad de diez (10) años para las acciones salariales. Esbozó además, que dicho estatuto estaba vigente al momento de interponerse las reclamaciones iniciales contra Wyeth, ahora Pfizer, en el pleito Civil. Núm. G PE1998-0066 el 14 de abril de 1998, el cual fue desistido sin perjuicio. En esencia, los apelantes argumentaron en su Oposición a la Moción de Desestimación de Pfizer, que al desestimarse sin perjuicio dichas reclamaciones instadas al amparo de la Ley Núm. 96-1956, éstas se reprodujeron y renovaron en toda su extensión al presentarse las nuevas reclamaciones en el año 2012. Razonaron que es inaplicable la Ley Núm. 180-1998 porque se trata de una reclamación al amparo de la Ley Núm. 96-1956, desistida sin perjuicio a la fecha de la aprobación y vigencia de la Ley Núm. 180-1998. Finalmente, puntualizaron que el periodo decenal de

retroactividad de la Ley Núm. 96-1956 en la Demanda desistida era parte integral de las nuevas reclamaciones.

Mediante Sentencia Parcial emitida el 11 de mayo de 2016 y notificada el 18 de mayo de ese año, el TPI desestimó aquellas causas de acción de los apelantes en las que éstos reclamaron el cobro de los salarios y haberes dejados de percibir en exceso de los tres años que autoriza la Ley Núm. 180-1998, por haberse presentado esta segunda demanda, en el año 2012, cuando ya había sido derogada la Ley Núm. 96-1956.

Aunque el foro primario reconoció en la Sentencia Parcial apelada que el desistimiento voluntario y sin perjuicio no constituyó una adjudicación en sus méritos, concluyó que el desistimiento sin perjuicio no constituye una paralización hasta que se presente una nueva reclamación sino que; por el contrario, se termina una acción que comenzó y se preserva a la parte el derecho de presentarla otra vez. Destacó además, el TPI en su Sentencia Parcial que el derecho aplicable a la segunda acción de los apelantes en el año 2012 es el derecho vigente al momento de hacer la reclamación, es decir la Ley Núm. 180-1998.

El 3 de junio de 2016 los apelantes presentaron *Solicitud de Reconsideración de Sentencia Parcial*, ante el foro primario, la cual fue denegada mediante Resolución de 13 de septiembre de 2016, notificada el 16 de septiembre de ese año.

Inconformes, los apelantes acuden ante este Tribunal de Apelaciones y como único señalamiento de error sostienen que incidió el foro primario al emitir la Sentencia Parcial desestimatoria, fundamentada en que aplica el límite de tres años al período de reclamación retroactiva, establecido en la Ley 180-1998, 29 LPRA 250j. Argumentan los apelantes que contrario a lo resuelto por el TPI, es de aplicación el periodo de diez (10) años provisto en la Ley 96-1956, 29 LPRA sec. 246(d), para reclamar retroactivamente salarios y otros haberes dejados de percibir de su patrono. Razonan los apelantes que

al momento de autorizarse el desistimiento sin perjuicio de sus reclamaciones en un caso anterior contra Pfizer, se preservaron sus reclamaciones al amparo de la Ley 96-1956, 29 LPRÁ sec. 246(d), por lo que es de aplicación el término de reclamación retroactiva de 10 años que provee dicho estatuto.

Por su parte, Pfizer comparece ante nosotros mediante *Alegato de la Parte Apelada*. En ajustada síntesis sostiene que los apelantes instaron su nueva reclamación cuando la Ley Núm. 96-1956 ya estaba derogada y fuera del plazo de *vacatio legis* que provee el Artículo 12(e) de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRÁ 250j(e). Razona Pfizer que el remedio disponible se limita a los salarios de los últimos tres años según lo dispone la Ley Núm.180-1999 y no a los diez años de la extinta Ley Núm. 96-1956, la cual estaba vigente al momento de la primera Demanda contra el patrono. Finalmente, arguye Pfizer que el desistimiento sin perjuicio de la primera reclamación salarial instada por los apelantes al amparo de Ley Núm. 96-1956, preserva el derecho a una acción de reclamo salarial, pero no al amparo de una ley derogada, sino conforme a la legislación vigente al momento de presentar la nueva Demanda.

Evaluated los escritos de las partes y sus respectivos anejos, estamos en posición de resolver.

II. Exposición del Derecho Aplicable

A. Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, (Ley Núm. 180-1988), 29 LPRÁ sec. 250 et. seq.

El salario mínimo es un derecho reconocido en el Art. II, Sec. 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRÁ., Tomo 1, a todo trabajador. Asimismo, el salario mínimo está regulado por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, *Fair Labor Standards Act of 1938*, 29 USCA sec. 201 et seq. y por la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, Ley Núm. 180-1988, 29 LPRÁ sec. 250 et. seq.. aprobada el 27 de julio de 1998,

con el propósito de atemperar la ley local con la legislación federal y proteger el derecho de los empleados a un salario mínimo razonable. Además, mediante la Ley Núm. 180-1998, se regularon de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad de los trabajadores. Véase, *Exposición de Motivos* de la Ley Núm. 180-1998, págs. 693-694.

Con la aprobación de la Ley Núm. 180-1998, se derogó la Ley Núm. 96-1956, conocida como la *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico*. La Sec. 32 de la derogada Ley Núm. 96-1956, disponía en lo pertinente:

(a) Por el transcurso de tres años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta ley..

(b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviere derecho el empleado, por cualquier concepto, **durante los últimos diez años anteriores a la fecha en que se estableciere la acción judicial.**

(c) En el caso de que el empleado hubiere cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá **los últimos diez años anteriores a la fecha de la cesantía.**

(d).....

(e) **Lo dispuesto en esta sección en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales o que se radicaren dentro de un (1) año después de entrar en vigor esta ley.**

(Enfasis suplido).

El Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, 29 LPRA sec. 250j, la cual entró en vigor el 27 de julio de 1999, un año después de su aprobación, dispone lo siguiente;

(a) Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de este capítulo o cualquier decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo o al amparo de cualquier contrato o ley...

(b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, **durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.**

(c) En el caso de que el empleado hubiere cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá **los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de la cesantía.**

(d)....

(e) Lo dispuesto en esta sección en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales, o que se radiquen dentro de un año después de entrar en vigor esta ley.

(Énfasis suplido).

Surge expresamente del Art. 12, inciso (e), de la Ley Núm. 180-1998, que las disposiciones de este artículo no se aplicarán a todos aquellos casos que **para la fecha de aprobación de la ley- esto es, para el 27 de julio de 1998-** ya se hubiesen instado y para aquellos que se presentaran dentro de un año después de que la Ley Núm. 180-1998, entró en vigor. Es decir, que todo caso que para el 27 de julio de 1998 ya se hubiese instado, así como todo aquel que se incoara en o antes del 27 de julio de 1999, quedaría excluido de la aplicación de las disposiciones del Art. 12 de la nueva ley, rigiéndose por el ordenamiento anterior establecido por la Sec. 32 de la Ley Núm. 96, ante. *González v. Merck*, 166 DPR 659, 672-673 (2006).

En *González v. Merck, supra*, nuestro Tribunal Supremo concluye que este plazo establecido en el Art. 12(e) de la Ley Núm. 180-1998, vigente, 29 LPRA sec. 250j(e), que dispone que dicho artículo en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales, o que se radiquen dentro de un año después de entrar en vigor la Ley Núm. 180-1998, no constituye un término prescriptivo sino que se trata de una disposición transitoria o de vigencia diferida denominada "*vacatio legis*". Asimismo, interpreta que en aquellos casos en que una ley antigua sea sustituida por otra nueva, el cambio de regulación y el alcance de la ley recién dictada, respecto a la materia antes regulada por la otra, se regirán por lo que la nueva ley establezca, bien de forma explícita en las correspondientes disposiciones transitorias, o bien de forma implícita. *González v. Merck, supra*, pág. 675-676. (citas omitidas)

En *González v. Merck, supra*, el referido Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998 se interpretó además, como sigue;

Durante el período transcurrido entre el 27 de julio de 1998- fecha cuando comenzó a regir la Ley Núm. 180, ante- y el 27 de julio de 1999, regiría lo establecido bajo legislación anterior en lo que se refiere al Art. 12. Esto es, aquellos casos instados durante ese período podrían incluir en sus reclamaciones los salarios debidos y no pagados de los pasados diez años. De esta manera se creó un período de gracia para que la transición de una ley a otra, que a su vez disminuía en gran medida el remedio disponible, no se realizara de golpe. **De este modo, el legislador avisó a la ciudadanía que de presentarse un pleito fuera de esta fecha, ya no le cobijaría la ley anterior, sino el estado de derecho estatuido por la nueva legislación en su Art. 12.** *González v. Merck, supra*, pág. 674 (2006).

(Énfasis suplido).

Finalmente, *González v. Merck, supra*, pág. 676 (2006) resuelve que entre el 27 de julio de 1998 y el 27 de julio de 1999, estaba operando la legislación anterior a la Ley Núm. 180-1998, es decir, la Ley 96-1956, que establecía en su Sección 32 el término de 10 años retroactivo para reclamar salarios y otros haberes. Igualmente concluye que todos aquellos casos instados durante ese período se podían beneficiar de los remedios y el estado de derecho de la ley previa. *Id.* De ese modo *González v. Merck, supra*, pág. 677-678, resuelve que el citado Art. 12 (e) no tiene el efecto de extinguir el derecho y que lo que hace dicha disposición es advertirle a la ciudadanía que si se presenta el pleito fuera del plazo *vacatio legis* el remedio disponible será otro, esto es, el dispuesto en la nueva ley; ello independientemente de que la acción se hubiese instado dentro del término prescriptivo. La acción para reclamar salarios puede no haber prescrito, pero si presentó fuera del *vacatio legis* **el remedio disponible se limitará a los salarios de los últimos tres años** ya que, una vez transcurrido el plazo *vacatio legis* entran en vigor las disposiciones del Art. 12 de la nueva ley. *Id.*

B. El Desistimiento Sin Perjuicio

El desistimiento constituye el mecanismo procesal por el cual el actor, mediante la expresa declaración de su voluntad, anuncia su intención de abandonar el curso de la acción que promovió, teniendo ello el efecto de extinguir la pendencia del litigio de que trate. J.A.

Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, 2da. Ed., Publicaciones J.T.S., 2011, T. III, pág. 1138. En lo concerniente, la Regla 39.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 39.1, traza los criterios y las consecuencias del empleo de la aludida figura en nuestro esquema de derecho. A tal fin, expresamente dispone como sigue:

a. *Por la parte demandante; por estipulación*- Sujeto a las disposiciones de la Regla 20.5 de este apéndice, una parte demandante podrá desistir de un pleito sin una orden del tribunal:

1. Mediante la presentación de un aviso de desistimiento en cualquier fecha antes de la notificación por la parte adversa de la contestación o de una moción de sentencia sumaria, cualesquiera de éstas que se notifique primero, o

2. Mediante la presentación de una estipulación de desistimiento firmada por todas las partes que hayan comparecido en el pleito.

A menos que el aviso de desistimiento o la estipulación exponga lo contrario, el desistimiento será sin perjuicio, excepto que el aviso de desistimiento tendrá el efecto de una adjudicación sobre los méritos cuando lo presente una parte demandante que haya desistido anteriormente en el Tribunal General de Justicia, o en algún tribunal federal o de cualquier estado de Estados Unidos de América, de otro pleito basado en o que incluya la misma reclamación.

b. *Por orden del tribunal*- A excepción de lo dispuesto en el inciso (a) de esta regla, no se permitirá a la parte demandante desistir de ningún pleito, excepto mediante una orden del tribunal y bajo los términos y las condiciones que éste estime procedentes. A menos que la orden especifique lo contrario, un desistimiento bajo este párrafo será sin perjuicio.

De conformidad con la norma antes esbozada, nuestro ordenamiento distingue entre el desistimiento producto de la sola voluntad del demandante o de las partes, y aquél decretado únicamente mediante la anuencia del tribunal. Específicamente, el inciso (a) del referido precepto provee para que el promovente de una acción, por sí y previo a que le sea notificada algún tipo de alegación responsiva o de moción de sentencia sumaria por parte del promovido, opte, sin más, por no proseguir su causa. Igualmente, también contempla el caso y

las condiciones en las que, luego de acontecida dicha instancia, todas las partes comparecientes suscriban una estipulación prestando su consentimiento a fin de suspender la pendencia del pleito. En este caso, según la interpretación doctrinal vigente, “el derecho del demandante de renunciar a su reclamo es absoluto y nada le impide que pueda demandar nuevamente”. *Pramco CV6, LLC v. Delgado Cruz y otros*, 184 DPR 453,459 (2012); *Agosto v. Mun. de Río Grande*, 143 DPR 174 (1997). Sin embargo, cuando luego de un primer desistimiento, un demandante nuevamente solicite desistir del pleito de que trate, el pronunciamiento correspondiente será uno con perjuicio y, por ende, constitutivo de una adjudicación en los méritos. *Pramco CV6, LLC v. Delgado Cruz y otros*, supra.

El desistimiento sin perjuicio tiene como efecto la inmediata terminación del litigio que inició el actor desistente. No obstante, si el desistimiento es sin perjuicio la causa de acción o reclamación ejercitada no se extingue. El demandante tiene derecho a presentar una nueva demanda, siempre y cuando la reclamación no esté prescrita. *PRAMCO CV6, LLC v. Delgado Cruz*, supra, pág. 459 (2012); *Tenorio v. Hospital Dr. Pila*, 159 DPR 777, 783 (2003). Cuando una regla o estatuto aborda el desistimiento sin perjuicio, significa que la causa de acción del reclamante sigue viva, no se extingue, por lo cual el reclamante puede volverla a presentar en otro momento. *Tenorio v. Hospital Dr. Pila*, supra, pág. 782-783.

III. Aplicación del Derecho a los Hechos

En el caso que nos ocupa, la demanda original sobre los mismos hechos fue presentada ante el foro primario en el año 1998, al amparo de la Ley 96-1956 la cual, para esa fecha estaba vigente. En el año 2009 los aquí apelantes desistieron voluntariamente y sin perjuicio de su reclamación y posteriormente volvieron a Demandar en el año 2012, solicitando los mismos remedios que en la Demanda original. Para el

año 2012 ya la Ley Núm. 96-1956 había sido derogada por la Ley Núm. 180-1998, la cual provee otros remedios y particularmente autoriza un periodo de reclamación retroactiva de tres años en lugar de los diez años que concedía la extinta Ley Núm.96-1956.

Sin embargo, los apelantes razonan que aun cuando el TPI reconoció en la Sentencia Parcial apelada que el desistimiento autorizado no constituyó una adjudicación en sus méritos, no les permitió a los demandantes invocar las disposiciones legales que dieron vida a sus reclamaciones originales, preservadas mediante el desistimiento sin perjuicio, en este nuevo caso donde vuelven a reclamar a su patrono por los mismos conceptos. En el recurso que nos ocupa los apelantes reiteran que por tratarse de un desistimiento sin perjuicio, las alegaciones se retrotraen a la primera demanda, lo que permite un periodo de reclamación de diez años conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 96-1956, vigente para aquella fecha. Reiteran que toda vez que el desistimiento fue sin perjuicio no es de aplicación el periodo de tres años de la Ley Núm. 180-1998, la cual entró en vigor el 27 de julio de 2009.

Por su parte, Pfizer sostiene que cuando los apelantes desistieron de su primera reclamación el caso terminó. Razona la apelada que el efecto de que el desistimiento fuera sin perjuicio es que los apelantes pueden volver a reclamar por los mismos hechos entre las mismas partes, al amparo del derecho vigente al momento de la nueva reclamación, es decir, conforme a la Ley 180-1998 que establece como remedio un periodo de reclamación retroactiva de tres años y no de diez.

Es preciso destacar que el desistimiento sin perjuicio no constituye una paralización hasta que se presente una nueva reclamación. El efecto de que el desistimiento sea sin perjuicio es que no constituye una adjudicación en los méritos y preserva a la parte el derecho de presentar la acción otra vez. Ahora bien, ese derecho a presentar nuevamente el reclamo por los mismos hechos y entre las mismas partes es al amparo del derecho vigente al momento de hacer la

nueva reclamación. En este caso los apelantes presentaron nuevamente su reclamación contra Pfizer, sobre compensación de salarios y otros haberes dejados de devengar, en el año 2012. Para esa fecha ya estaba derogada la Ley Núm. 96-1956, *supra*, la cual autorizaba un período de reclamación retroactiva de diez años. Al estar derogada la Ley Núm. 96-1956, *supra* al momento de los apelantes instar su nueva reclamación en el año 2012, ese remedio dejó de estar disponible.

El Art. 12(e) de la Ley Núm. 180-1999, 29 LPRA sec. 250j(e) dispone que nada de lo dispuesto en esta ley afecta los casos presentados en los tribunales o radicados dentro de un año después de entrar en vigor la ley, esto es, entre el 27 de julio de 1998 y el 27 de julio de 1999. Sin embargo, una vez desistieron de su primera reclamación, los apelantes presentaron su nuevo reclamo ante el foro primario en el año 2012, fuera del período de gracia que provee el Art. 12(e) de la Ley 180-1998. Así las cosas, el remedio disponible se limita a los salarios de los últimos tres años toda vez que, una vez transcurrido el plazo *vacatio legis* entran en vigor las disposiciones del Art. 12 de la nueva ley. Véase, *González v. Merck, supra*, a las págs. 677-678.

Razonamos que no incidió el TPI en la Sentencia Parcial objeto de Apelación al concluir que el derecho aplicable a la segunda acción de los apelantes es el derecho vigente al momento de hacer la reclamación y que por ello éstos tenían disponible únicamente los remedios que ofrece la Ley Núm. 180-1998. En el presente caso los apelantes presentaron la segunda reclamación en el año 2012 cuando ya la Ley Núm. 96-156 había sido derogada y hasta entrado en vigor la Ley Núm. 180-1998.

Concluimos que no incidió el foro primario al resolver que a las reclamaciones de los aquí apelantes les aplica el periodo de retroactividad de tres (3) años establecido en la Ley Núm. 180-1998, *supra*, y no el término de diez (10) años provisto en la *Ley De Salario Mínimo*, Ley 96-1956, 29 LPRA sec. 246 (d), legislación que fue derogada por la Ley Núm. 180-1998. El desistimiento sin perjuicio no reserva el

derecho a reclamar al amparo de una ley que está derogada al momento de instar la nueva reclamación.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta Sentencia, CONFIRMAMOS la Sentencia Parcial apelada que desestimó las reclamaciones de los apelantes que se extendieron retroactivamente más allá de los tres (3) años que establece el Art. 12 de la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, Ley 180-1998, según enmendada, 29 LPRA sec.250j y se devuelve para la continuación de los procedimientos.

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

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