

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

JUANITA MOYA
SILVERIO

Apelante

v.

KRESS STORES OF
PUERTO RICO, INC.

Apelado

KLAN202000124

Apelación
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil Núm.:
SJ2019CV11643
(906)

Sobre:
Despido
Injustificado, Ley
Núm. 80 de 30 de
mayo de 1976, y Ley
Núm. 2 de 17 de
octubre de 1961

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rivera Colón y el Juez Adames Soto

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de agosto de 2020.

Comparece la señora Juanita Moya Silverio, (Sra. Moya o apelante), mediante recurso de apelación y solicita la revocación de una Sentencia emitida el 30 de enero de 2020 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (T.P.I.). Mediante ésta el T.P.I. declara Con Lugar una Moción de Desestimación por prescripción presentada por la parte apelada KRESS Stores of Puerto Rico, Inc.

Evalrados los hechos expuestos a la luz del estado de derecho vigente se Confirma la Sentencia apelada.

Exponemos:

I

La Sra. Juanita Moya Silverio laboró como empleada regular de la compañía KRESS Stores of Puerto Rico desde el 7 de septiembre de 1993. El 29 de junio de 2017 ésta fue reunida por

su patrono, en unión a otras compañeras de trabajo y les fue informada su cesantía su cesantía de sus puestos por motivo de una "disminución drástica de trabajo en el Centro de Distribución", y por ende en el volumen de trabajo disponible. También se les indicó que si en el futuro la empresa necesitaba contratar empleomanía adicional o por períodos específicos de tiempo, se les llamaría para conocer su disponibilidad para trabajar de forma temporera cuatro (4) meses después de su cesantía, la Sra. Moya Silverio fue llamada por su patrono para trabajar cubriendo diferentes épocas comerciales a saber, día de las madres, padres, graduaciones, Back to School y otros.

También a desempeñarse en diversas funciones como marcadora y área de almacén.¹

¹ Contrato Núm. 1

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.

Fecha - 8 de noviembre de 2017

Nombre: - Juanita Moya

Posición - Marcadora

Periodo cubierto - 7 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017

Condiciones de empleo - Carácter temporero. Salario \$8.45 por hora

Apéndice C, Anejo II, pág. 13, Apelante

Contrato Núm. 2

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.

Fecha - Abril 2018

Nombre: - Juanita Moya

Motivo - Época de madres

Periodo cubierto - 25 de abril de 2018 al 11 de mayo de 2018

Condiciones de empleo - Carácter temporero. Salario \$8.45 por hora

Apéndice C, Anejo III, pág. 14, Apelante

Contrato Núm. 3

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.

Fecha - 11 de mayo de 2018

Nombre: - Juanita Moya

Periodo cubierto - 11 de mayo de 2018 al 25 de mayo de 2018

Condiciones de empleo - Se contrata a tiempo parcial con carácter temporero. Salario \$8.45 por hora y una jornada regular de trabajo de diez (10) horas semanales.

Apéndice C, Anejo III, pág. 15, Apelante

Contrato Núm. 4

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.

Fecha - 25 de mayo de 2018

Nombre: - Juanita Moya

Periodo cubierto - 25 de mayo de 2018 al 15 de junio de 2018

Condiciones de empleo - Carácter temporero. Salario \$8.45 por hora.

Apéndice C, Anejo III, pág. 16, Apelante

Contrato Núm. 5

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.

Con posterioridad a la última fecha en que la Sra. Moya trabajó para su patrono (21 de diciembre de 2018) ésta no fue llamada a laborar más con éste.

El 16 de agosto de 2019, la Sra. Moya le cursó a su anterior patrono por conducto de su abogada una carta titulada "Primera Reclamación Extrajudicial"² En esta la Sra. Moya reclamó las mesadas correspondientes bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada ("Ley sobre despidos Injustificados"), por entender que el despido había sido injustificado mediante el subterfugio de recontrataciones alegadamente temporeras.

El 6 de noviembre de 2019, la Sra. Moya presentó una Querrela por Despido Injustificado³.

En esta, luego de relatar los hechos que comprendieron su cesantía y relatar su posterior reclutamiento para trabajar unos

Fecha - 15 de junio de 2018
Nombre: - Juanita Moya
Deberes - Área de Almacén
Periodo cubierto - 15 de junio de 2018 al 29 de junio de 2018
Condiciones de empleo - Carácter temporero. Salario \$8.45 por hora.
Apéndice C, Anejo III, pág. 17, Apelante

Contrato Núm. 6

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.
Fecha - 23 de julio de 2018
Nombre: - Juanita Moya
Motivo - Back to School
Periodo cubierto - 23 de julio de 2018 al 12 de agosto de 2018
Condiciones de empleo - Carácter temporero. Salario \$8.45 por hora.
Apéndice C, Anejo III, pág. 18, Apelante

Contrato Núm. 7

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.
Fecha - 13 de agosto de 2018
Nombre: - Juanita Moya
Periodo cubierto - 13 de agosto de 2018 al 24 de agosto de 2018
Condiciones de empleo - Carácter temporero. Salario \$8.45 por hora.
Apéndice C, Anejo III, pág. 19, Apelante

Contrato Núm. 8

Título - Contrato de Empleo Temporero a tiempo completo.
Fecha - 14 de noviembre de 2018
Nombre: - Juanita Moya
Periodo cubierto - 14 de noviembre de 2018 al 21 de diciembre de 2018
Condiciones de empleo - Carácter temporero. Salario \$8.45 por hora.
Apéndice C, Anejo III, pág. 20, Apelante

² Apéndice D, pags. 21-22, Apelante.

³ Apéndice G, págs. 30-38, Apelante.

períodos específicos durante los años 2017 y 2018 mediante “Contratos de Empleo Temporero a Tiempo Completo” le imputó actuar de mala Fe para evadir su responsabilidad bajo la Ley 80, por lo que debe compensar a la querellante mediante el pago de una mesada ascendente a \$32,103.24, más honorarios por \$8,025.81, costas y gastos por la tramitación del pleito.

El 23 de noviembre de 2019, la parte Querellada presentó su Alegación Responsiva. En ésta levantó la defensa de Prescripción.⁴

Posteriormente, el 13 de diciembre de 2019, la querellada presentó Moción de Desestimación por Prescripción.⁵

En esta, en síntesis, la parte Querellada planteó:

- a) Que la cesantía ocurrida el 29 de junio de 2017 o en la alternativa, el 29 de septiembre de 2017, tuvo lugar después de haber entrado en vigor la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, el 26 de enero de 2017, por lo cual le aplica el término prescriptivo de un año.
- b) Que la reclamación extrajudicial del 16 de agosto de 2019 no tuvo ningún efecto de interrumpir los términos dado que el término prescriptivo se encontraba ya largamente vencido al momento de ser remitida.
- c) Que los contratos temporeros o por términos firmados por la querellante no les aplicaba las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, y los mismos no crearon una expectativa de continuidad en el empleo y tampoco modificaron o alteraron la fecha de efectividad de la cesantía de la querellante.

⁴ Apéndice B, págs. 4-9, Apelante.

⁵ Apéndice H, págs. 39-43, Apelante.

A base de lo anterior sostuvo que la querella estaba prescrita, por lo cual solicitó se desestimaré Con Perjuicio la querella presentada.

El 18 de diciembre de 2019, la parte Querellante presentó su "Oposición a Desestimación".⁶ En esta reiteró que los contratos temporeros otorgados eran "No Bona Fide", pues el patrono incurrió en la contradicción de suspenderla de empleo, pero con la intención de llamarla para trabajar posteriormente, cosa que hizo, creándole así una expectativa de continuidad en el empleo. Por tanto, siendo el 21 de diciembre de 2018, el último día de trabajo para el patrono, ésta es la fecha para tomar en consideración para computar el término de un (1) año para radicar su caso, cosa que hizo el 6 de noviembre de 2019 y portando la Querella presentada No está prescrita como plantea el Patrono.

Por lo anterior, solicitó se declarara no ha lugar la Moción de Desestimación por Prescripción.

El 23 de enero de 2020, el T.P.I. celebró vista para atender la Moción de Desestimación. Escuchada la argumentación de las partes, el tribunal de se reservó el fallo. El 30 de enero de 2020, el T.P.I. dictó Sentencia declarando Ha Lugar la Moción de Desestimación por Prescripción, presentada por la parte querellada.⁷ En esta computó que la cesantía de la querellante se dio el 29 de junio de 2017 y que la primera reclamación extrajudicial de la querellante al patrono se dio el 15 de agosto de 2019, es decir, más de dos (2) años después. Aplicando el término prescriptivo dispuesto en el citado artículo de la Ley Núm.

⁶ Apéndice I, págs. 44-47, Apelante.

⁷ Apéndice A, págs. 1-3, Apelante.

80 es forzoso concluir que la acción estaba prescrita al momento de llevarse a cabo la primera reclamación extrajudicial.

Añadió el T.P.I. que “las inferencias o especulaciones en cuanto a los contratos temporeros de empleo en nada afectan la realidad objetiva de que la presente acción está prescrita y que por lo tanto este tribunal carece de jurisdicción sobre dicha causa de acción”.⁹

Inconforme, la parte querellante presentó recurso de apelación el 12 de febrero de 2020. En este formuló el siguiente señalamiento de error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al desestimar la querrela por entender que el término prescriptivo para radicación se hallaba prescrito.

II. Derecho

A. Ley Sobre Despidos Injustificados

El rompimiento de la relación laboral conlleva en muchas ocasiones la pérdida del sustento necesario para el diario vivir de las personas, por tal razón, el estado tiene un interés apremiante en “regular las relaciones obrero-patronales, [...] evitar prácticas injustas del trabajo y [...] proteger los derechos de los trabajadores”. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001). La Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, sirve como medida de protección económica al empleado, concediéndole una indemnización cuando sea despedido sin justa causa y, a la vez, busca penalizar y desalentar que los patronos, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa despidan a sus empleados. Romero et als. v. Cabrer Roig et als.,

⁹ Id. Pág. 3, Apelante.

191 DPR 643, 649-650 (2014); C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 355-356 (2011). Dicha ley establece y regula las acciones relacionadas al despido injustificado de un empleado.

En ese sentido, el Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPR sec, 185a, dispone que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. Sobre lo que constituye despido injustificado, el Art. 5 de la Ley Núm. 80, 29 LPR sec. 185e, dispone:

A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

Disponiéndose que los actos dirigidos a inducir o forzar a un empleado a renunciar solamente constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo. No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa. Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial.

La mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado.

Una vez el reclamante es identificado dentro del grupo de empleados cubiertos por la Ley Núm. 80, *supra*, esta crea una presunción de que el despido es injustificado y, por tanto, le corresponde al patrono, mediante la preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, establecer que hubo justa causa para el despido. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 670

(2004); Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 230-231 (1998); Báez García v. Cooper Labs., Inc., 120 DPR 145, 152 (1987). Consecuentemente, el Art. 2 de la Ley Núm. 80 enumera unos supuestos que constituyen justa causa, a saber:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(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.

B. Prescripción

La prescripción extintiva es una figura de naturaleza sustantiva y "una de las formas establecidas en el Código Civil para la extinción de las obligaciones". Santos de García v. Banco Popular, 172 DPR 759, 766 (2007). Su propósito es "promover la seguridad en el tráfico jurídico y la estabilidad de las relaciones jurídicas". Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo, 186 DPR 365, 373 (2012); Maldonado v. Russe, 153 DPR 342, 347 (2001). Con

ello, se estimula el ejercicio rápido de las acciones y se castiga la inercia en el ejercicio de los derechos. Meléndez Guzmán v. Berríos López, 172 DPR 1010, 1017 (2008); Santos de García v. Banco Popular, *supra*, a la pág. 767. Es decir, la fijación de términos prescriptivos pretende evitar las sorpresas que generan siempre la resucitación de viejas reclamaciones, además de las consecuencias inevitables del transcurso del tiempo, tales como: pérdida de evidencia, memoria imprecisa y dificultad para encontrar testigos. Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo, *supra*, a la pág. 373; Santos de García v. Banco Popular, *supra*, a la pág. 767.

Como corolario, el Artículo 1861 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5291, establece que: “[l]as acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por ley”. De modo que, la prescripción extintiva se configura con el cumplimiento de los siguientes requisitos: (1) la existencia de un derecho que se pueda ejercitar, (2) la falta de ejercicio o inercia por parte del titular del mismo, y (3) el transcurso del tiempo determinado en ley, sin que se haya ejercido el derecho o interrumpido de forma eficaz y oportuna. Santos de García v. Banco Popular, *supra*, a la pág. 766. Con relación al efecto jurídico de la prescripción, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que “cuando transcurre el periodo de tiempo que fija la ley [...] el deudor queda liberado de su obligación en tanto puede negarse a cumplir con la misma bajo el fundamento de que esta fue reclamada tardíamente”. Meléndez Guzmán v. Berríos López, *supra*, a la pág. 1018. No obstante, si bien la eficacia de la prescripción es automática y surge con el transcurso del tiempo estatutariamente establecido, esta debe plantearse como una defensa afirmativa o, de lo contrario, se entiende renunciada. *Íd.*, a la pág. 1017.

Por otro lado, en lo que nos concierne, el Art. 12 de la Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRÁ sec. 185I, ("Ley Núm. 80") dispone lo siguiente:

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

Surge de lo anterior, que una reclamación al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, debe ser presentada dentro del término prescriptivo de un (1) año, contado a partir de la fecha de despido que la motiva. El referido término fue incorporado a la Ley Núm. 80 por una enmienda, mediante la aprobación de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017. Habida cuenta de ello, como podemos observar del propio Art. 12, dicho término prescriptivo de (1) año aplica, únicamente, a las reclamaciones instadas en fecha posterior a la aprobación y vigencia de la Ley Núm. 4-2017. Es decir, a las reclamaciones presentadas luego del 26 de enero de 2017 le aplicará el término prescriptivo de (1) año, mientras que a las reclamaciones instadas previo a la referida fecha le aplicará el término prescriptivo de (3) años, término vigente antes de la enmienda.

Por último, contrario a los términos de caducidad, los términos prescriptivos pueden ser interrumpidos. Así, la prescripción de una acción, como la del caso que nos ocupa, se interrumpe por su ejercicio ante los tribunales, por la reclamación extrajudicial del agraviado y por cualquier acto del obligado en reconocimiento de la obligación. Art. 1873 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRÁ sec. 5303.

III

Nos corresponde determinar si erró el TPI al desestimar la querella presentada por entender que el término para su radicación estaba prescrito. La parte apelante sostiene en su recurso que las actuaciones contrapuestas del patrono (suspenderla de su puesto el 29 de junio de 2017, decirle que luego la llamarían para trabajar, y luego llamarla a trabajar en los años 2017 y 2018) crearon en ella una "expectativa de continuidad" en su empleo. Ello, luego de un desempeño ininterrumpido de 23 años de servicio.

Llamada a trabajar nuevamente, el patrono la ubicó en la misma posición, con las mismas horas y días de trabajo, con plan médico pago por la compañía, así como descuento de empleado, y todo ello le hizo entender que tenía una "expectativa de continuidad" en su empleo. No obstante, luego de su último día de trabajo, el 21 de diciembre de 2018, la aquí apelante no fue llamada a trabajar más. Ello conllevó que esta le cursara primera reclamación extrajudicial (el 16 de agosto de 2019) y luego la presentación de la Querella por Despido Injustificado el 6 de noviembre de 2019.

Sostiene la apelante que su querella no está prescrita, porque el año prescriptivo para incoar la reclamación bajo Ley Núm. 80 debe computarse desde el último día en que laboró para su patrono, a saber 21 de diciembre de 2018 hasta el 21 de diciembre de 2019. Por tanto, el 6 de noviembre de 2019, fecha en que presentó su querella esta estaba dentro de dicho término prescriptivo. Alega que las actuaciones del patrono de cesantearla y luego llamarla a trabajar fueron intencionales y de mala fe. Por tanto, los contratos temporeros a tiempo completo "otorgados

entre noviembre de 2017 a diciembre de 2018 se catalogó como “no bona fide” bajo la causística vigente”.

Cita a Fantauzzi et al v. 100% Natural et al, 181 DPR 92 (2011), que en su parte pertinente sostiene:

El legislador prohíbe el uso de los contratos por un término fijo renovados mensual o anualmente de forma frecuente a voluntad del patrono, como mecanismo de subterfugio para evadir el cumplimiento de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Es por esto que será crucial que no solo se catalogue el contrato como un contrato por término fijo por así disponerlo su título, sino que resulta imperativo examinar si la práctica y las circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación han creado en el empleo. Además, el patrono deberá rebatir una presunción instaurada por el Artículo 1 de la Ley núm. 80 (29 LPRA sec. 185^a), la cual establece que todo despido, separación, terminación, cesantía de un empleado contratado por un tiempo determinado o la no renovación de su contrato, se considera como una actuación sin justa causa. Sin embargo, esta presunción no aplicará si el patrono logra establecer que el contrato por un término fijo u obra cierta, pactado con el obrero es uno bona fide.

A base de lo anterior, siendo estos contratos “no bona fide”, la acción del patrono de cesantear a la apelante constituye un despido sin justa causa, compensable mediante la querrela presentada. La parte apelada, por su parte rebate en su alegato en oposición a la apelación, los argumentos de la apelante. Sostiene, que la apelación presentada está prescrita. Que la cesantía de la apelante se dio el 29 de junio de 2017. Que la primera reclamación extrajudicial se generó el 15 de agosto de 2019, más de dos (2) años después de a fecha de efectividad de la cesantía.¹⁰

Que la apelante advino al conocimiento el 29 de junio de 2017, que su relación de trabajo con la empresa apelada había terminado por razón de la depresión económica que afecta a Puerto

¹⁰ Véase carta de verificación de empleo, Apéndice C, página 12, apelante.

Rico. Desde el día siguiente, 30 de junio de 2017, comenzó a correr el término de un (1) año provisto por la Ley Núm. 80 para presentar una reclamación por despido injustificado. Dicho término no fue interrumpido en ningún momento por la apelante, así como su relación de trabajo temporero con la empresa, la cual resulta irrelevante para para el caso. Aún si se tratara de una "suspensión" y no "despido" como alega la apelante, su querrela aún estaría prescrita.¹¹

En relación a la alegación de la apelante de que los contratos temporeros otorgados entre las partes se hicieron de "mala fe" y como subterfugio para desproveer a la apelante de los beneficios de la Ley Núm. 80, la apelada sostiene que tal argumento es irrelevante a los fines de la prescripción de la acción. Que el TPI correctamente determinó que la fecha de la efectividad del despido fue el 27 de junio de 2017, o, en la alternativa, tres (3) meses después de dicha fecha. Reitera que el despido de la querellante se debió a razones económicas, y que como acto de buena fe, y solidaridad con los empleados afectados por el despido, les dio la primera oportunidad para que obtuvieran contratos temporeros durante ciertas épocas del año, y que la querellante nunca se quejó o cuestionó al patrono mientras trabajó por contrato temporero,

Distingue la cita que hace la apelante del caso de Fantauzzi v. 100% Natural, *supra*, sosteniendo que ese caso se trató de una empleada que fue contratada desde un principio mediante contratos de empleos temporeros, mientras que, en este caso, la apelante trabajó como empleada permanente por casi veintidós (22) años hasta que fue despedida por razones económicas. Que

¹¹ Dispone el Artículo 5 de la Ley Núm. 80, *supra*, que "a los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda los tres (3) meses ..." 29 LPRA sec. 185e.

los contratos de empleo temporero otorgados se usaron por el patrono como una herramienta "bona fide" para suplir una necesidad temporera de empleomanía adicional. Que dichos contratos cumplían con la sección (d) del Artículo 14 de la Ley Núm. 80, *supra*.¹²

Que ninguno de los contratos temporeros firmados, individual o colectivamente excedieron de tres (3) años de duración, amen de que los períodos trabajados no fueron continuos.

Finalmente, la apelada refuta la cita de la apelante al caso de Whittenberg v. Iglesia Católica, 182 DPR 937, como normativo basado en la Ley Núm. 80, aclarando que este caso se refiere a la Ley Núm. 80 antes de la aprobación de las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 (Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral). Que previo a las enmiendas de la Ley Núm. 4, *supra*, existía una presunción de despido sin justa causa en caso de cualquier separación, terminación o cesantía de empleados contratados por un término cierto.

Sin embargo, la Ley Núm. 4 enmendó la Ley Núm. 80 para presumir como válidos aquellos contratos temporeros por términos ciertos que no pasaran de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones.

A base de los argumentos expuestos la apelada nos solicita confirmemos la Sentencia apelada. Evaluados los argumentos de las partes, así como el contenido de la Sentencia apelada, somos

¹² Contrato de Empleo por término fijo – significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un período de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato pueda ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones, 29 LPRA 185n (d).

de opinión que el TPI identificó acertadamente la controversia de derecho que plantea este caso. No hay controversia entre las partes en que la aquí apelante fue cesanteada el 29 de junio de 2017. Tampoco el hecho de que no fue hasta el 16 de agosto de 2019, que la querellante-apelante cursó primera reclamación extrajudicial. Y finalmente, esta presentó su querrela el 6 de noviembre de 2019.

De manera, que la aquí apelante actuó en vindicación de su derecho a reclamar, habiendo transcurrido en exceso del término prescriptivo de un (1) año dispuesto por la Ley Núm. 80, *supra*. La teoría esbozada por la parte apelante de que los contratos temporeros extendieron la vigencia del contrato original creando en ella una expectativa de continuidad en el empleo no se sostiene. Como bien hemos reseñado cada contrato establecía que era de carácter temporero y por un término fijo de vigencia. De manera que la querellante-apelante conocía que estos contratos no tenían el efecto de extender una contratación original que fue concluida por razón de economías y así le fue notificado.

Así, que tanto la primera reclamación extrajudicial cursada como la eventual presentación de la querrela por despido injustificado estaban prescritas. No erró el TPI al declarar Con Lugar la desestimación de la querrela presentada como correctamente determinó el TPI.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se CONFIRMA la Sentencia apelada.

Notifíquese.

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

El Juez Adames Soto disiente sin opinión escrita.

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