

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MARISOL APONTE
VAZQUEZ

Apelante

v.

KRESS STORES OF
PUERTO RICO

Apelada

KLAN202000264

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia
Sala Superior de
SAN JUAN

Civil Núm.
SJ2019CV11647

Sobre:
Procedimiento
Sumario bajo la Ley
Núm. 2 del 1961,
según enmendada;
despido
injustificado (Ley
Núm. 80 del 1976,
según enmendada)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Birriel Cardona, el Juez Bonilla Ortiz y la Jueza Cortés González.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de septiembre de 2020.

Comparece Marisol Aponte Vázquez ("Apelante" o "la señora Aponte Vázquez") mediante recurso de apelación presentado el 22 de mayo de 2020. Solicita la revocación de una *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, emitida el 7 de mayo de 2020 y notificada el 14 de mayo de 2020. Mediante el referido dictamen, el foro primario desestimó la Querrela que presentó la señora Aponte Vázquez contra Kress Stores of Puerto Rico ("Kress" o "Apelada") sobre despido injustificado.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, **CONFIRMAMOS** el dictamen recurrido.

I.

El 6 de noviembre de 2019, la señora Aponte Vázquez presentó una Querrela por despido injustificado contra Kress, al amparo del procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* La Apelante fue empleada permanente y trabajó a tiempo completo para la empresa desde el 15 de mayo de 1996. Expuso que el 29 de junio de 2017 Kress la reunió para informarle que la suspendería "por escases de trabajo". Sin embargo, le indicó que dentro de cuatro meses la volverían a emplear para trabajar en el centro de distribución de la empresa, con los mismos beneficios y horarios que ostentaba en su antigua posición antes de la suspensión.

Surge de la Querrela que el 7 de noviembre de 2017, la empresa la llamó para que firmara un acuerdo intitulado Contrato de Empleo Temporero a Tiempo Completo. A partir de ese momento, Kress se mantuvo contratando los servicios de la Apelante en distintos periodos de tiempo hasta el 21 de diciembre de 2018.

El 16 de agosto de 2019, la señora Aponte Vázquez le dirigió a la empresa una Primera Reclamación Extrajudicial, al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley Sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* Mediante la referida carta, la Apelante le solicitó a la empresa la mesada correspondiente a sus años de servicio, por entender que había sido despedida injustificadamente y que mediante las contrataciones temporales la empresa vulneró sus derechos, al crearle una expectativa de trabajo inexistente.

El 23 de septiembre de 2019, Kress contestó el reclamo extrajudicial y alegó que el despido de los empleados fue por causa justificada debido a la precaria situación económica por la que atravesaba la empresa.

Ante esto, el 6 de noviembre de 2019, la señora Aponte Vázquez presentó la Querella antes mencionada. Reclamó el pago por la cantidad de \$28,473.60, por concepto de la mesada por despido injustificado y \$7,118,40, por los honorarios de abogado, las costas y los gastos incurridos en la tramitación del pleito.

Kress compareció mediante su Contestación a la Querella y negó la mayoría de las alegaciones. Así mismo, levantó como defensa afirmativa, entre otras, que la cesantía de la señora Aponte Vázquez fue por causa justificada. Argumentó, además, que el despido se hizo conforme dispone el Artículo 2(f) de la Ley Núm. 80, que específicamente establece que las cesantías motivadas por reducciones en la producción o el volumen de ventas de una empresa se consideran justificadas. También, afirmó que el despido se hizo conforme el orden de antigüedad en la clasificación ocupacional a la que pertenecía la Apelante.

También, sostuvo que el despido no fue arbitrario ni caprichoso, sino que estuvo justificado por la necesidad de la empresa de reducir sus gastos operacionales. Afirmó que la contratación temporera de la Apelante, luego de ser cesanteada, no pudo tener el efecto de crear en ésta una expectativa de continuidad de empleo como ésta alegó. Argumentó que los términos de los contratos suscritos entre la Apelante y la empresa eran claros e inequívocos y que éstos, específicamente, establecían que las contrataciones eran para atender el

aumento en el volumen de trabajo en el centro de distribución, durante términos de tiempo definidos.

Finalmente, levantó como defensa que la querrela estaba prescrita, puesto que la Apelante tenía el término de un año para presentar su reclamo, contado a partir de la fecha de efectividad del despido, según establece el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 1851.

El 13 de diciembre de 2019, Kress presentó una Moción de Desestimación por Prescripción. En ésta, reiteró que la causa de la Apelante estaba prescrita, a tenor con lo dispuesto en el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, *supra*. Como parte de sus argumentos, explicó que el 29 de junio de 2017, a la Apelante se le informó verbalmente que su plaza de trabajo había sido eliminada, debido a una merma en el volumen de trabajo. Por ello, sostuvo que tanto el reclamo extrajudicial del 16 de agosto de 2019, como la querrela presentada el 6 de noviembre de 2019, estaban prescritos, pues ambos documentos fueron presentados más de un año después de ésta haber sido cesanteada.

Por su parte, el 18 de diciembre de 2019, la señora Aponte Vázquez presentó su Oposición a Desestimación. Nuevamente, argumentó que las acciones tomadas por la empresa Kress le crearon una expectativa de continuidad de trabajo. Basó su argumento en que, al expresarle el 29 de junio de 2017, que había sido suspendida la volverían a llamar, y al luego llamarla cuatro meses más tarde para ofrecerle trabajo con las mismas horas y días de trabajo, más los mismos beneficios que tenía en su antigua plaza de trabajo.

Sostiene que estas acciones fueron intencionales y de mala fe y que sirvieron para que ésta no presentara un reclamo por despido injustificado dentro del término dispuesto en el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, *supra*. Por ello, concluyó que la acción no estaba prescrita, pues la fecha de despido que se debía considerar para efectos de calcular el término prescriptivo es el 21 de diciembre de 2018, último día que la señora Aponte Vázquez trabajó para Kress.

Evaluada las posiciones de las partes, el 7 de mayo de 2020, el foro de instancia decidió desestimar la querrela al determinar que la causa de acción estaba prescrita.

Inconforme, la señora Aponte Vázquez acudió ante este Tribunal mediante recurso de apelación y señaló como único error el siguiente:

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR LA QUERRELLA POR ENTENDER QUE EL TÉRMINO PARA SU RADICACIÓN SE HALLABA PRESCRITO.

El 1 de junio de 2020, Kress compareció mediante la presentación de su *Alegato de la Parte Apelada*. Así pues, con el beneficio de la comparecencia de ambas partes resolvemos.

II.

A.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida también como la Ley de Despido Injustificado, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* ("Ley Núm. 80"), fue creada con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. A su vez, procura desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma

injustificada y otorga a los trabajadores remedios justicieros y consustanciales con los daños causados por un despido injustificado. Véase: Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra.*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

El Artículo 1 del referido estatuto, 29 LPRA sec. 185a, establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que sea despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. Dicha indemnización se conoce como la "mesada" y su cuantía dependerá del tiempo durante el cual el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Íd; Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011).

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen "justa causa" para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado, así como circunstancias de índole empresarial. En otras palabras, se contemplan situaciones que no son imputables al obrero, pero que son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414, 424 (2013).

En el 2017, la Ley Núm. 80, *supra*, sufrió unos cambios sustanciales a raíz de la aprobación de la Ley 4-2017, mejor conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, que entró en vigor el 26 de enero de 2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* En su parte pertinente

a la controversia de autos, el Artículo 4.13 de la nueva legislación laboral enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80¹, para disponer 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" [Ley 4] quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

(Énfasis suplido.)

Como vemos, el término prescriptivo de 1 año aplica a las reclamaciones de despidos **posterior** a la aprobación de la vigencia de la Ley, es decir, el 26 de enero de 2017, mientras que las reclamaciones por despidos realizados previo al 26 de enero de 2017 quedarán sujetas al término prescriptivo de 3 años, vigente hasta este momento. Podemos colegir, entonces, que el punto de partida para determinar el término prescriptivo aplicable a una acción por despido injustificado es el concerniente a la fecha del despido en sí.

Por consiguiente, para instar una reclamación al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, el término prescriptivo comienza a transcurrir a partir de la fecha del despido; si este fue **antes** del 26 de enero de 2017, el empleado despedido se beneficia del término prescriptivo de 3 años y si este fue **después** del 26 de enero de 2017, el empleado despedido dispone del término prescriptivo de 1 año para iniciar la causa. *F. Rodríguez v. Pueblo Int'l, Inc.*, 135 DPR 500 (1994).

¹ El Artículo 12 de la Ley Núm. 80 anterior disponía: "Los derechos que conceden las secs. 185a a 185m de este título prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo".

Ahora bien, la Ley 80 no aplica cuando un empleado es contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 109 (2011).

Una vez se determina que existe una relación empleado-patrono, habrá que analizar el contenido del contrato y las funciones que realiza el empleado para determinar si se trata de un contrato sin tiempo determinado. Es preciso señalar que el hecho de que el contrato sea por tiempo cierto no exime automáticamente al empleado de la protección de la Ley 80. Ello, pues, "el legislador prohíbe el uso de los contratos por un término fijo renovados mensual o anualmente de forma frecuente a voluntad del patrono, como subterfugio para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80". *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, pág. 112.

Por lo tanto, "si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide", se procederá como si el empleado hubiese sido contratado sin tiempo determinado. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, pág. 112.

La Ley Núm. 80 establece una presunción de que el despido fue injustificado. Sin embargo, dicha presunción no será aplicable cuando el patrono demuestre que el contrato por término fijo es *bona fide*. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra, pág. 113. El Artículo 14(d) de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185n, define y establece los criterios para que un contrato sea catalogado como *bona fide*:

(d) "Contrato de empleo por término" – significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede 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. Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.

Así pues, el patrono deberá demostrar que la labor específica que realiza el empleado debe ser ejecutada mediante un contrato por tiempo cierto o para obra cierta. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, supra. Si el Patrono no logra demostrar que el contrato era *bona fide* o, en la alternativa, que hubo justa causa para el despido, vendrá obligado a pagar la mesada al empleado.

B.

El Art. 1861 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5291, dispone que "[l]as acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por la ley". Así, la prescripción es una forma de extinción de derechos. Es decir, que "es materia sustantiva y no procesal". *Vera Morales v. Bravo Colón*, 161 DPR 308, 321 (2004).

La prescripción extintiva está enmarcada en la presunción legal de abandono. *Santiago v. Ríos Alonso*, 156 DPR 181 (2002); *García Aponte et al. v. E.L.A. et al.*, 135 DPR 137, 142 (1994). Ésta "[t]iene como elementos el factor tiempo, el concurso de un cierto plazo, y tiene como finalidad la certidumbre y firmeza de la vida jurídica. Su propósito es castigar la inercia en el ejercicio de los derechos, asegurar el señorío de

las cosas, y evitar litigios difíciles de adjudicar por la antigüedad de las reclamaciones". *Vera Morales v. Bravo Colón*, supra. Así, la prescripción extintiva permite que el sujeto pasivo del derecho pueda quedar exento de cumplir con una obligación cuando la reclamación jurídica en su contra permaneciere durante un determinado tiempo. Díez Picazo, *La Prescripción en el Código Civil*, Bosch, 1964, pág. 93 y ss.; Puig Brutau, *Caducidad, Prescripción Extintiva y Usucapión*, Bosch, 1988, pág. 26.

La prescripción de las acciones puede ser interrumpida por su ejercicio en los tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor o por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor. Art. 1873 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5303; *González v. Wal-Mart, Inc.*, 147 DPR 215, 217 (1998). La interrupción de la prescripción se fundamenta en la actividad o ruptura de la inercia del perjudicado. *Zambrana Maldonado v. E.L.A.*, 129 DPR 740, 751 (1992). El efecto de la interrupción es que el plazo prescriptivo fijado por ley comenzará nuevamente a computarse desde el momento en que se produce el acto interruptor. *González v. Wal-Mart, Inc.*, supra.

III.

En su recurso de apelación, la señora Aponte Vázquez reitera que Kress le creó una expectativa de continuidad de empleo, al no advertirle que la suspensión era en realidad un despido y al volver a contratarla, cuatro meses más tarde, en la misma posición, con el mismo horario y los mismos beneficios que ésta tenía antes de ser suspendida. Además, argumenta que los *Contratos Temporeros a Tiempo Completo*

que suscribió con Kress debían ser catalogados como unos *No Bona Fide*, pues la empresa los utilizó de mala fe, como subterfugio para desproveer a la Apelante de las protecciones reconocidas en la Ley Núm. 80, *supra*. Sostiene que estos contratos eran temporeros y no por término como alegó la empresa, ya que las enmiendas a la Ley Núm. 80, *supra*, establecen una diferencia entre un acuerdo temporero y uno por término fijo y reconocen una presunción de buena fe a favor de los contratos de empleo por término.

También argumenta que nunca existió la alegada reducción de empleo, pues Kress tuvo que volver a contratar al personal que había suspendido.

Finalmente, alega que la fecha que se debe considerar para efectos de computar la prescripción de la acción debe ser el 21 de diciembre de 2018, último día que la señora Aponte Vázquez trabajó para Kress.

Por su parte, Kress insiste en que la acción presentada por la señora Aponte Vázquez está prescrita. Argumenta que la alegación de la Apelante, de que lo ocurrido el 29 de junio de 2017, fue una suspensión en lugar de un despido, "es una fabricación" dirigida a confundir a este Tribunal y desviar la atención de que la acción está prescrita. Arguye que la carta de verificación de empleo que solicitó la Apelante el 21 de diciembre de 2018 revela que el despido ocurrió el 29 de junio de 2017, por tanto, el reclamo extrajudicial que hizo la señora Aponte Vázquez no interrumpió ningún término, pues ya la acción estaba prescrita y por ende la presentación de la Querrela era tardía.

En cuanto a los contratos de empleo temporeros, sostiene que éstos eran válidos y *bona fide* y que no

creaban ninguna expectativa de continuidad indefinida de empleo. Argumenta que la compañía no los utilizó como subterfugio para privar a la querellante de las protecciones de la Ley Núm. 80, *supra*, sino como una forma *bona fide* para suplir una necesidad temporera de personal. Alega, además, que, aunque los contratos tenían por título *Contrato de Empleo Temporero a Tiempo Completo*, éstos en realidad eran contratos de empleo por término, ya que su cuerpo y contenido cumplían cabalmente con los requisitos exigidos en el Artículo 14(d) de la Ley Núm. 80, *supra*.

Después de examinar con detenimiento las alegaciones de las partes y la prueba sometida, no podemos concluir que la cesantía de la Apelante ocurrió el 21 de diciembre de 2018, como ésta alegó. Pues surge de los autos que, desde el 7 de noviembre de 2017 hasta el 21 de diciembre de 2018, la Apelante trabajó para Kress mediante varios acuerdos de empleo, cada uno por un término de tiempo fijo. Es importante señalar que estos contratos no se renovaban automáticamente en su vencimiento. Si no, que eran activados de tiempo en tiempo, según la necesidad de Kress. Por ende, la Apelante no pudo ser cesanteada mientras trabajaba para la empresa a través de contratos temporeros, pues éstos no constituían acuerdos de empleo sin tiempo indefinido. Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a.

Cabe señalar que estos contratos, además de especificar el periodo de tiempo que la señora Aponte Vázquez prestó sus servicios a Kress, fueron renovados durante un año, sin excederse de los tres años que establece la legislación laboral para presumirse como válidos y *bona fide*. Artículo 14 (d) de la Ley Núm. 80,

supra. Surge también que durante este año hubo periodos en que la Apelante no trabajó para la empresa. Ante estas circunstancias, no podemos concluir que la contratación temporal de la Apelante le creara una expectativa de continuidad indefinida de empleo. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*.

Ante estos hechos, es forzoso concluir que la fecha de despido de la señora Aponte Vázquez fue el 29 de junio de 2017, tal y como determinó correctamente el tribunal apelado. Es a partir de esta fecha que se debe calcular el término de un año para decidir si la acción por despido injustificado estaba prescrita, a tenor con lo dispuesto en el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, *supra*.²

Como mencionamos en la primera parte de esta Sentencia, la Apelante presentó un reclamo extrajudicial el 16 de agosto de 2019 y el 6 de noviembre del mismo año presentó la Querrela contra Kress por despido injustificado. Como vemos, ambos documentos fueron presentados pasado el año que tenía la señora Aponte Vázquez para presentar su reclamo. En consecuencia, concluimos que la acción sobre despido injustificado presentada estaba prescrita, pues había transcurrido más de dos años desde la fecha del despido.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, confirmamos la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, el 7 de mayo de 2020.

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

² Aun si consideráramos esa fecha como una de suspensión de empleo, al no ser re empleada antes, el despido hubiera sido efectivo el 29 de septiembre de 2017.

La Jueza Birriel Cardona, disiente de la mayoría,
por entender que procede revocar la sentencia dictada
por el Tribunal de Primera Instancia.

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