



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**Departamento del Trabajo y**  
**Recursos Humanos**

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario

23 de julio de 2018

**CONSULTA NÚMERO: 15832**

 Nos referimos a su consulta en relación a la interpretación de los términos prescriptivos conforme a los Artículos 3.21 y 4.13 de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*" (en adelante, Ley 4-2017). Su consulta específica es la siguiente:

Conforme a la exposición de motivos de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 decretada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, una reforma de nuestra legislación laboral requiere, en primer término, establecer reglas claras para crear un clima de inversión certero y confiable; manteniendo los elementos de protección básica para nuestro mayor recurso, el capital humano.

A tales fines, es imperativo que en el Negociado de Normas de Trabajo se interpreten las disposiciones de esta ley de manera uniforme e indudable. Por

**OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO**



tal razón solicitamos aclarar los términos prescriptivos conforme a los artículos 3.21 y 4.13 de la Ley Núm. 4, *supra*.

**Artículo 3.21.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:**

"Artículo 12.-

- (a) Por el transcurso de un (1) año prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

Entonces, podemos entender que:

- ¿Las **reclamaciones realizadas posterior** a la vigencia de la Ley Núm. 4, *supra*, tendrán un término prescriptivo de 1 año a partir de la fecha en la cual el empleado cesó su empleo?
- ¿Aquellas **reclamaciones realizadas previo** a la vigencia de la Ley Núm. 4, *supra*, tendrán un término prescriptivo de 3 años a partir de la fecha en la cual el empleado cesó su empleo?

**Artículo 4.13.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:**

"Artículo 12.-

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."

Entonces, podemos entender que:

- ¿Los **despidos realizados posterior** a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 4, *supra*, tendrán un término prescriptivo de 1 año a partir de la fecha en la cual el empleado cesó su empleo?
- ¿Aquellos **despidos realizados previo** a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 4, *supra*, tendrán un término prescriptivo de 3 años a partir de la fecha en la cual el empleado cesó su empleo, independientemente si presenta su reclamación posterior al 26 de enero de 2017?

**Sometemos ante su consideración nuestra consulta a los fines de aclarar el particular. Certificamos que el asunto objeto de nuestra consulta no se encuentra bajo la consideración de ningún tribunal de justicia, foro administrativo con jurisdicción primaria, ni ante el propio Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.<sup>1</sup>**

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que administra. Por lo tanto, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales, a fin de orientar al público en general, y reducir a un mínimo los conflictos obrero-patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

**I. Ley 180-1998, según enmendada, “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” (en adelante, Ley 180-1998)**

En esta consulta se nos solicita que determinemos, en primer lugar, si las reclamaciones salariales en virtud de la Ley 180-1998, realizadas con posterioridad a la vigencia de la Ley 4-2017, tienen un término prescriptivo de un (1) año a partir de la fecha en la cual el empleado cesó su empleo. En segundo lugar, corresponde determinar si las reclamaciones realizadas previo a la vigencia de la Ley 4-2017 tienen un término prescriptivo de tres (3) años a partir de la fecha en la cual el empleado cesó su empleo.

El Artículo 3.21 de la Ley 4-2017, enmendó el inciso a del Artículo 12 de la Ley 180-1998, 29 LPRC sec. 250j, para que lea como sigue:

- (a) **Por el transcurso de un (1) año prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se**

<sup>1</sup> (énfasis original) Transcripción exacta de la consulta recibida en la Oficina de la Procuradora del Trabajo.

**contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono.** El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

**Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.** (énfasis nuestro)

El Artículo 12 de la Ley 180-1998, indica expresamente que las reclamaciones salariales prescribirán al transcurso de un (1) año contado a partir desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. Además, el estatuto señala que las reclamaciones salariales **realizadas**, extrajudicial o judicialmente, previo a su fecha de aprobación —26 de enero de 2017— quedarán sujetas al término prescriptivo previamente en vigor, es decir, tres (3) años contados a partir de que el trabajador cesó su empleo. Es menester señalar que las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017, no variaron el momento en el cual comienza a transcurrir el término prescriptivo para este tipo de causa de acción, es decir, a partir de la cesación del empleo.

En cuanto al término prescriptivo aplicable a las reclamaciones salariales que surjan a partir del 26 de enero de 2017, basta con referirse al texto del Artículo 12 de la Ley 180-1998. Es decir, estas prescribirán al cabo de un (1) año a partir de que el empleado cesó su empleo. Por otro lado, aquellas reclamaciones que surgieron y fueron realizadas, extrajudicial o judicialmente, antes de la vigencia de la Ley 4-2017, seguirán sujetas al término prescriptivo previamente en vigor. Es decir, tres (3) años.

Una reclamación salarial realizada, para los efectos del cómputo de la prescripción, se refiere a aquellos actos que interrumpen el término prescriptivo aplicable, ya sea mediante el ejercicio de una acción legal ante los tribunales, una reclamación extrajudicial o el reconocimiento de deuda por parte del deudor. Véase Artículo 1873 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5303. Asimismo, según citamos anteriormente, el Artículo 12 de la Ley 180-1998, dispone que el término de prescripción se interrumpe y comienza a transcurrir de nuevo “por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del [DTRH] con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono”. Por ejemplo, si el 25 de enero de 2017, un funcionario del DTRH notificó extrajudicialmente la deuda salarial al patrono, la reclamación salarial tendrá un término prescriptivo de tres (3) años.

Ahora bien, lo anterior no resuelve la incógnita del término prescriptivo aplicable a un tercer tipo de reclamación salarial: aquella surgida antes de la vigencia de la Ley 4-2017, pero realizada con posterioridad a la efectividad del estatuto. Esto debido a que el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendado por la Ley 4-2017, nada dispone en cuanto a este

particular. Para poder contestar esta interrogante, necesitamos recurrir al Artículo 1.2 de la Ley 4-2017, 29 LPRA sec. 121a, que dispone, en su totalidad, lo siguiente: “Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en las secciones de ésta”. Este Artículo de preservación de derechos tiene un solo objetivo: hacer evidente la intención de la Asamblea Legislativa de salvaguardar los derechos que tuviesen los empleados contratados previo a la vigencia de la Ley 4-2017, siempre que ello fuera conforme al texto del estatuto.

En esa línea, el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017, 29 LPRA sec. 122q, sobre prescripción de causas de acción derivadas de un contrato de empleo, dispone en toda su extensión, que:

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. **No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.** (énfasis suplido).

Este precepto nos ilustra el término prescriptivo general de un (1) año aplicable a las acciones que surjan de un contrato de empleo, reiterado en el Artículo 3.21 de la misma legislación para las reclamaciones salariales. Sin embargo, el precepto va de la mano con la disposición sobre preservación de derechos para los empleados contratados previo a la vigencia de la Ley 4-2017. De esa forma, se establece que **las causas de acción surgidas previo al 26 de enero de 2017, permanecerán sujetas al término prescriptivo aplicable anteriormente.**

En vista de lo anterior, una reclamación de salarios que surgió antes de la vigencia de la Ley 4-2017, pero que no se realizó, extrajudicial o judicialmente, hasta después del 26 de enero de 2017, está sujeta al **término prescriptivo de tres (3) años**, según disponía la Ley 180-1998, antes de ser enmendada por la Ley 4-2017.

No creemos que la intención de la Asamblea Legislativa haya sido que les fuera aplicable el nuevo término prescriptivo de un (1) año a aquellas reclamaciones salariales cuyo término prescriptivo de tres (3) años comenzó a transcurrir antes de la vigencia de la Ley 4-2017. Esta conclusión queda reforzada debido al hecho de que en nuestro ordenamiento jurídico los términos prescriptivos son de naturaleza sustantiva y no procesal. Véase Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo, 186 DPR 365, 373 (2012).

En otras palabras, un trabajador con una reclamación salarial surgida el 6 de enero de 2016, tiene derecho a incoar su reclamo en 2019. Interpretar lo contrario, es decir, que la reserva de derecho al término prescriptivo de tres (3) años, solo ocurre si se *realizó* el reclamo salarial previo a la vigencia de la Ley 4-2017, no solo contradice la letra del estatuto, sino que crea problemas prácticos y de confianza en el tráfico jurídico, así como de fracaso en la

administración de la justicia. Consideramos que, si esa era la intención legislativa, se hubiese prohibido la aplicación de las reservas generales de derechos; sin embargo, nada se dispone. Por lo tanto, entendemos que es posible suplir ese vacío normativo con una interpretación conforme con la intención legislativa, según reflejada en los Artículos 1.2 y 2.18 de la Ley 4-2017.

Por último, destacamos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto, en lo pertinente, que:

La ley debe interpretarse tomando en consideración los fines que persigue y en forma tal que la interpretación se ajuste al fundamento racional o fin esencial de la ley y a la política pública que inspira. Debe evitarse una interpretación que ocasione grandes inconveniencias o inequidad prefiriéndose otra que sea más razonable y justa [...] en forma que propicie el sentido deducible de su contenido [...]. ARPE v. Ozores Pérez, 116 DPR 816, 820 (1986) (citas omitidas).

## II. **Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa” (en adelante, Ley 80-1976)**

La Ley 80-1976 dispone la indemnización a la que tiene derecho un empleado del sector privado contratado sin tiempo determinado que sea despedido sin justa causa y presenta algunas instancias que constituyen justa causa. El Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley 80-1976, 29 LPRa sec. 185l, para que lea como sigue:



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.

Previo a la vigencia de la Ley 4-2017, la Ley 80-1976 establecía en su Artículo 12 que los derechos que concede prescribirían por el transcurso de tres (3) años computados a partir de la fecha del despido. Véase, e.g., S.L.G. Serrano-Báez v. Foot Locker, 182 DPR 824, 831 (2011).

La Ley 80-1976, según enmendada por la Ley 4-2017, dispone el trato que deben recibir las reclamaciones surgidas antes y después de la vigencia del estatuto reformativo. No obstante, en aras de determinar qué término es aplicable (un año o tres años) es meritorio que se concluya **cuándo ocurrió el despido**. La Ley 80-1976 señala por sus propios términos que las acciones prescribirán por el mero transcurso del tiempo a partir de la fecha del despido. Es decir, lo determinante no es la fecha en que se realice la reclamación judicial o extrajudicial, sino la fecha del despido. Por lo tanto, una causa de acción surgida por un despido ocurrido el 25 de diciembre de 2016, estará sujeta al término prescriptivo de tres

(3) años sin importar cuándo se realice la reclamación. Por otro lado, una demanda incoada por un despido ocurrido el 14 de febrero de 2017 estará sujeta al término prescriptivo de un (1) año.

Cordialmente,



Naihomy Álamo Rivera  
Procuradora del Trabajo