



#4
15453



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos

5 de julio de 2006

Nos referimos a su comunicación del 23 de junio de 2006, la cual lee como sigue

“La corporación de servicios profesionales para la que trabajo entró en negociaciones con otra de la misma categoría para fusionarse en una y crear una nueva corporación bajo un nuevo nombre. La corporación para la que laboro se dedica a prestar servicios de arquitectura.

Lo que deseo conocer cual es el estatus de los empleados existentes, tanto de la primera corporación como de la segunda al completarse las negociaciones y crearse la nueva corporación. Entiendo que no debe haber cambios en el sentido de que todos los empleados existentes de ambas partes pierdan todos sus beneficios, tales como seguro médico, días por enfermedad, vacaciones, etc., como si iniciarán en “probatoria” o “por contrato” por los primeros tres meses, como un nuevo trabajo con un nuevo patrono.

Le agradeceré me informe como es el proceso de fusión de dos corporaciones y la situación de los empleados existentes y sus derechos.

Digame también, cuales son los derechos que tienen los empleados que laboran como supervisores o profesionales dentro de este tipo de corporación en relación al tiempo extra, ya que no cobran su salario por hora.

Su comunicación está relacionada a los derechos que le asisten a los empleados durante la "FUSION" de dos empresas. De su consulta no expresa detalles del negocio jurídico entre las compañías sin embargo nos inclinamos a pensar que es la venta de un negocio en marcha.

Las obligaciones que tienen el anterior y el nuevo dueño dispuesto por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la "Ley de Indemnización por Despido Injustificado".

El Artículo 6 de la Ley Núm. 80, con relación a los deberes de un patrono en una venta de negocio en marcha, dispone lo siguiente:

"En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. En caso de que el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de éstos, el anterior patrono responderá por la indemnización provista por esta Ley el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo esta Ley pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación." (Subrayado nuestro.)

La doctrina de venta de negocio en marcha ocurre cuando, en un negocio, hay una venta, transferencia de activos o una reorganización. Es importante que las operaciones, entre ambos negocios, sean sustancialmente similares, y haya continuidad de la identidad del negocio. Entre los factores utilizados para determinar si un patrono es sucesor o no, podemos mencionar los siguientes:

- (a) Continuidad sustancial de la identidad del negocio.
- (b) El uso de las mismas instalaciones del negocio.
- (c) El uso del mismo personal de supervisión.
- (d) El equipo, la maquinaria y los métodos de producción son los mismos.
- (e) Los mismos productos o la prestación de los mismos servicios.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 80 establece un orden de retención de los empleados en las situaciones específicas que menciona el Artículo 2 de esta Ley, el mismo dispone lo siguiente:

- (a) “En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.”

Con relación a las situaciones específicas en que el patrono deberá retener con preferencia a los empleados cesanteados, los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 dispone lo siguiente sobre el despido por justa causa:

“Se establecerá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (a) . . .
- (b) . . .
- (c) . . .
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- (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.

De acuerdo a la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo, enmendada, "En la eventualidad de que un patrono se vea en la necesidad de despedir uno o más trabajadores por los motivos expresados en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, debe hacerlo siguiendo las normas indicadas y en la eventualidad de que posteriormente le sea necesario reclutar empleados en las mismas funciones que desempeñaban los empleados despedidos, debe hacerlo siguiendo las mismas reglas. Cuando el patrono se ve en la necesidad de suspender o cesantar ("lay off") trabajadores por esos mismos motivos y, dicha cesantía dura menos de tres (3) meses,

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 80 establece que en caso de despido de un empleado, el cual incluye la reorganización o reestructuración de una empresa, el patrono tendrá la obligación de retener, con preferencia en el empleo, a los empleados de más antigüedad. Este orden de retención deberá ser respetado por todo patrono, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos. Este orden tendrá un término de seis (6) meses desde la cesantía. En caso de que surja una diferencia clara a favor de la eficiencia o capacidad de los trabajadores comparados, prevalecerá la capacidad.

Le incluimos copia del Reglamento Núm. 13 de administradores, ejecutivos y profesionales con relación a su segunda pregunta.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo