



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

15 de febrero de 2000

Re: Consulta Núm. 14672

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Su consulta específica se relaciona con los derechos de un grupo de empleados de una empresa que tras operar en Puerto Rico por muchos años vendió una parte de sus operaciones a otra empresa localizada en el estado de Tennessee, al cual se trasladó dicha operación, quedando cesanteados los trabajadores puertorriqueños. Sobre este particular, plantea usted lo siguiente:

Los trabajadores cesanteados no recibieron la compensación provista en el Artículo 1 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, enm. (29 LPRA 185 y sigs.) para despidos cuando ocurre un traspaso de negocio en marcha, alegan estar dispuestos a aceptar traslados a Estados Unidos, pero esta oportunidad no les fue ofrecida.

Alega la compañía que lo ocurrido fue un corte parcial de las operaciones del negocio, por lo que conforme a lo establecido en la mencionada ley, no hay obligación a pago alguno de compensación.

Es nuestra interpretación que el cierre parcial de las operaciones del negocio que se establece en el inciso d, Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, está estrechamente relacionado con la situación económica de la empresa donde la única alternativa razonable para salvar las operaciones del negocio es ese cierre parcial. No obstante, el cierre ocurrido en la situación expuesta no es

uno por razones de pérdidas económica[s], más bien es un cierre por razones de ganancia: el patrono vende (\$\$\$\$) a otra compañía una de las operaciones del negocio; media dinero y beneficio económico para el patrono. El trabajador lo que recibe es la pérdida del salario y no puede llevar el sustento a su familia.

No pudo haber sido la intención del legislador proteger al patrono y excusarle para que no cumpla con las disposiciones que él mismo estableció en la ley, con un cierre de esta naturaleza.

Lo ocurrido fue el traspaso y venta de las operaciones de un departamento de un negocio en marcha, aunque la continuidad de las operaciones sean [sic] fuera de Puerto Rico, la letra de la ley no dice donde el patrono debe continuar operaciones en el traspaso de un negocio en marcha. Establece el Artículo 6 de la Ley 80, *supra*: ".....En caso de que el nuevo adquiriente 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 de la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio.....". Así las cosas, es nuestra opinión que los trabajadores despedidos tienen la protección de la mencionada ley.

En apoyo de la anterior conclusión, cita usted los siguientes factores:

1. Se continuó con la misma actividad del negocio (llevaron personal de Puerto Rico a adiestrar personal en Estados Unidos).
2. Compraron maquinaria, equipo, la trasladan a Estados Unidos y emplean los mismos métodos de producción.
3. Producen los mismos productos y prestan los mismos servicios.
4. Durante el período de transición no se suspendió la operación del negocio.

Nos informa también que los trabajadores cesanteados han presentado querellas ante el Negociado de Normas de Trabajo y nos consulta si procede o no en derecho la indemnización por despido injustificado que provee la Ley Núm. 80, *supra*.

A nuestro juicio, el factor determinante en este caso es si en efecto ocurrió lo que se denomina como el traspaso de un negocio en marcha. Es pertinente citar la opinión emitida el 30 de septiembre de 1995 por el Tribunal de Circuito de Apelaciones, Circuito

Regional VI, en el caso de *Carmen Olga Espinosa Cabrera v. Mass Services Corporation h/n/c Farmacias El Amal*, 95 DTA 304, en la cual se discute la ausencia de guías para determinar las condiciones que constituyen un patrono sucesor:

La Ley Núm. 80 no define dicho término. El historial legislativo guarda silencio sobre cómo debe interpretarse el mismo. Por su parte, las "*Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*" señalan que en la evaluación de si ha ocurrido un "*traspaso de negocio en marcha*" deben utilizarse por analogía "*algunos*" de los elementos que caracterizan la figura del "*patrono sucesor*"....

Como sinónimo de empresa, un negocio se compone de elementos tales como nombre comercial, establecimiento o local, contratos (arrendamiento; seguros; suministros, etc.), líneas de crédito, cuentas por cobrar, patentes y marcas de fábrica, mobiliario y equipo, mercancía, métodos de producción, clientela, empleados, gerencia, y otros. Fernando Sánchez Calero, *Instituciones de Derecho Mercantil*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1988, pág. 115; José Fernández Ruiz, *El Derecho y la Empresa*, Ediciones Deusto S.A., Bilbao, 1981, pág. 87.

En conjunto, estos elementos forman una unidad económica que puede ser objeto de tráfico jurídico. Raúl Etcheverry, *Manual de Derecho Comercial*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1983, págs. 446-448; J. Girón Teña, "*Sobre las Características Generales desde los Puntos de Vista Político-Jurídico y Conceptual de los Problemas Actuales en Torno a la Empresa*", Estudios de Derecho Mercantil en homenaje al Profesor Antonio Polo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981, pág. 301.

Una de las posibles transacciones de que pueden ser objeto es la compraventa en bloque, conforme a la cual se transfieren todos los elementos constitutivos del negocio como una unidad, que continúa operando con un mero cambio en la identidad del empresario o titular. Cuando ello ocurre, se entiende que ha tenido lugar un traspaso de negocio en marcha. Il Emilio Langle y Rubio, *Manual de Derecho Mercantil Español*, Bosch, Barcelona, 1954, págs. 44-47.

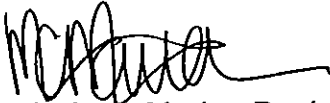
En un esolio del citado caso, se consigna lo que el Tribunal denomina "el requisito básico de la doctrina de patrono sucesor, a saber, que la mayoría de los empleados del adquirente hayan sido empleados del predecesor", y cita las siguientes autoridades: Rafael Cuevas Kuinlam, "*Nueva Ley de Despido Injustificado*", 38 Rev. Col. Abog., págs. 271-276; I. Hardin, *The Developing Labor Law*, BNA, 3ra ed. pág. 781 ("*The paramount criterion in determining successorship is the continuity of the workforce*"); *NLRB v. Burns Int'l Servs.*, 406 U.S. 272 (1972).

Resulta evidente que en el caso que nos ocupa no están presentes los elementos que según los tribunales constituyen el traspaso de un negocio en marcha. Según se nos informa, la empresa que opera en Puerto Rico vendió solamente una división de la empresa y continúa operando el resto del negocio. Por otro lado, los empleados cesanteados jamás pasaron a ser empleados de la empresa que adquirió la operación que se cerró en Puerto Rico.

En resumen, no habiendo ocurrido el traspaso de un negocio en marcha, concluimos que se trata de un cierre parcial de las operaciones del establecimiento, el cual según el Artículo 2, inciso d de la ley se reconoce como causa justificada de despido. Reconocemos que en casos análogos otras empresas en Puerto Rico han optado por pagar voluntariamente la indemnización que dispone el Artículo 1 de la ley, pero el hecho es que en tales circunstancias el patrono no viene obligado a efectuar tal pago.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo