



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

4 de diciembre de 2001

Re: Consulta Número 14963

Nos referimos a su comunicación del 10 de octubre de 2001, la cual lee como sigue:

“Reciba un saludo cordial. Durante el día de ayer tuve la oportunidad de visitar las oficinas de Horas y Salarios ubicadas en la Avenida Barbosa donde muy amablemente me atendieron, sin embargo al surgir dudas sobre las preguntas formuladas, me refirieron a usted como la persona autorizada a contestarlas.

Nuestra compañía cuenta con tres áreas básicas de servicios, Ventas, Financiamiento y Almacén. Recientemente la compañía matriz ubicada en Wisconsin, vendió la cartera de préstamos existente así como aquellos préstamos por venir a una financiera local. Como resultado de esta transacción ocho empleados resultaron despedidos.

Las interrogantes formuladas fueron si aplican las teorías de patrono sucesor, venta de negocio en marcha y/o la ley de despido injustificado ya que con relación a esta última, las cartas de despido circuladas mencionan el pago de un severance payment basado en una semana por mes trabajado.

Luego, en Piñeiro v. Int'l Air Serv. of P.R., Inc., 140 D.P.R. 343 (1996), el Tribunal Supremo determinó que:

“ . . . al discutir de nuevo la responsabilidad de un patrono por las obligaciones laborales de su predecesora, señalamos que “la doctrina del patrono sucesor (successorship) se usa cuando hay una venta o transferencia de activos o reorganización de un negocio Lo que se requiere es que haya similitud sustancial en la operación de la empresa y continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio. . . .” (Subrayado nuestro.)

En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo dueño continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño se convierte en patrono sucesor. Los empleados continúan con todos los derechos y condiciones que tenían del patrono anterior. Además, se les debe acreditar el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños.

En caso de que el nuevo dueño opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga patrono de éstos, el anterior patrono responderá por la indemnización provista por la Ley Núm. 80 de despido injustificado. Si el nuevo dueño opta por quedarse con los empleados y eventualmente despidiera injustificadamente algún empleado, éste responderá por cualquier beneficio que bajo la Ley Núm. 80 pueda tener el empleado. En estos casos se establece un gravamen del negocio vendido para que responda por el monto de las reclamaciones presentadas.

Por la información expresada en su consulta, podemos inferir que el nuevo dueño continuara utilizando los servicios de ciertos empleados que estaban trabajando con el anterior dueño. En ese caso se establece la relaci[on] patrono/empleado como patrono/sucesor. Los empleados no perderán la antigüedad o el “seniority”, independientemente de lo que diga el nuevo dueño o pretenda éste hacer, siempre y cuando, exista un traspaso de un negocio en marcha.

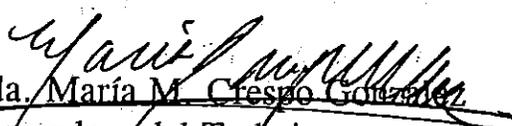
Establecida la relación patrono-empleado con el patrono sucesor el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que pueda tener el empleado que quede cesante.

En cuanto a la responsabilidad del anterior dueño, la Ley Núm. 80 establece que éste responderá por la mesada solamente en aquellos casos de que el nuevo dueño opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y el patrono sucesor no advenga patrono de éstos.

Ante la posibilidad de que el anterior dueño reinicie el negocio de la cartera de préstamos, estaríamos ante un cierre parcial. Este tipo de cierre es por un término de tres (3) meses o menos. Los empleados despedidos tienen derecho a ser reempleados. El patrono vendrá obligado a reemplazar con preferencia a los empleados de más antigüedad. Si el patrono no los empleara nuevamente, se entenderá que éstos fueron despedidos y tendrán derecho a reclamarle a base de la Ley Núm.80.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo