



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

17 de diciembre de 2001

Consulta Núm. 14965

Nos referimos a su comunicación de 26 de octubre de 2001, que lee como sigue:

*"Acudo a usted porque he recibido tantas opiniones adversas de las agencias sobre mi situación. La siguiente es la situación de la consulta que deseo me conteste:*

*Yo trabajaba para:*

*Compañía: Restaurante Comida Rápida*

*Posición: Gerente de Recursos Humanos*

*Años de Servicio: 9 años y 10 meses*

*Situación: Mi ex-jefe vendió los restaurantes a la compañía matriz en PR como Traspaso de Negocio el 31 de agosto de 2001. Los empleados de los 9 restaurantes fueron transferidos al nuevo dueño. Dos (2) de los nueve (9) restaurantes fueron cerrados el 30 de agosto de 2001 y los empleados fueron transferidos a restaurantes cerca.*

*Actualmente continúo trabajando solamente yo en la contabilidad. Las tareas de contabilidad me fueron asignadas para agosto del 2000 y me asignaron un bono bisemanal de*

*\$120.00 pero con el mismo título de Gerente de Recursos Humanos y a cargo de las dos áreas.*

*Para el 7 de septiembre de 2001 se me liquidó vacaciones y se me pagó la última semana de agosto-01. En septiembre continúe con las dos áreas para los detalles finales y pendientes del traspaso de negocio. Para comienzo de octubre me eliminaron el bono bisemanal de \$120.00, pero no me hicieron ni por escrito ni verbal cambio de posición. Al presente continúo trabajando como primera prioridad en contabilidad para los preparativos de la Auditoría que será posiblemente en Nov-01.*

*Sé que recibiré una carta de despido por posición eliminada porque lo hicieron con la Asistente de Recursos Humanos.*

*El contrato de compraventa tiene 18 meses de confidencialidad. Antes del 31 de agosto de 2001 nos indicó al personal administrativo que podíamos enviar un resumé al Director de Recursos Humanos de la compañía matriz."*

El derecho que tiene un empleado que es contratado sin tiempo determinado para reclamar el pago de mesada ante el despido, surge de lo dispuesto en la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Específicamente el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 dispone que todo empleado contratado sin tiempo determinado, que sea despedido de su empleo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiera devengado, lo siguiente:

*"a) El sueldo correspondiente a un (1) mes por concepto de indemnización si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a dos (2) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.*

*b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio.*

Ahora bien, el derecho al pago de esta indemnización, depende de si en el despido medió o no justa causa. El Artículo 2 de la Ley dispone lo siguiente sobre la justa causa para el despido:

*"(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia ó desordenada.*

*(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.*

*(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.*

*(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 ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido..."*

Además, se ha interpretado que es razón justificada para el despido, el que un patrono disponga de buena fe de su negocio, inclusive a través del arrendamiento; Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, (año 2000).

El Artículo 6 regula los deberes del patrono en el traspaso de un negocio en marcha. El mismo lee como sigue:

*"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 las secs. 185<sup>a</sup> a 185m de 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 las secs. 185ª a 185m [de 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).*

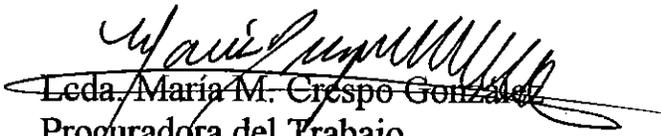
En síntesis, en los casos en que el patrono sucesor retiene los servicios de los empleados, éstos adquieren los derechos que expresa el Artículo 6. Si luego ocurre el despido sin justa causa, tendrán derecho a la indemnización por despido injustificado, de lo cual será responsable el nuevo patrono.

De acuerdo con la doctrina de patrono sucesor, según la jurisprudencia, la responsabilidad que se le ha de imponer al patrono sucesor depende de los hechos particulares de cada caso. Esto es importante porque puede haber reclamaciones no contempladas por la Ley Núm. 80 y sí por otras leyes especiales.

En su caso, usted fue una empleada retenida por el patrono adquiriente. Las obligaciones que éste tenga o que se le van a atribuir respecto a las decisiones que tome o las que haya heredado del anterior patrono, son adjudicables dependiendo del caso, con arreglo a las circunstancias particulares del mismo. Al respecto, la refiero a las páginas 45 a la 49 de la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80. Por esta razón, lo más recomendable es esperar la decisión que tome el patrono; y de no estar de acuerdo con ésta, puede radicar una querrela o solicitar una investigación en la Oficina de Normas del Trabajo, cuyo teléfono es el (787) 754-5810 ó 5811.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,

  
Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Anejos: Página 45 a la 49 de la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80.