



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

20 de noviembre de 2001

ork

Re: Consulta Número 14967

Estimada señora Hernández:

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

“Agradezco la oportunidad que me brindas en emitir mis comentarios en relación a la determinación del Municipio de San Juan de asumir efectivo el 1ro de octubre de 2001 la administración del Programa WTW, actualmente en manos de la Junta de la Industria Privada de dicho Municipio en virtud de un acuerdo de delegación de fondos.

Como sabes, dirigí dicho Programa durante los pasados dos (2) años y medio por lo cual conozco de primera mano los beneficios, resultados obtenidos y sobretodo la calidad del personal.

Tengo que concurrir que el Municipio tiene la capacidad legal para asumir la administración del Programa, a pesar de que por la naturaleza del mismo, en manos privadas la ejecución puede ser más eficiente y efectiva como quedó claramente demostrado durante esos pasados años. Por ello, no vemos justificación en la determinación del Municipio de tomar la administración. El Programa al igual que otros viene obligado a establecer coordinación con el Centro de Gestión Unica establecido bajo WIA.

En relación al personal propiamente, me parece que el señor Edgardo R. Martínez está sugiriendo que la doctrina de patrono

sucesor aplica en estas circunstancias por lo cual el Municipio de San Juan viene obligado a honrar el contrato vigente entre los empleados y la Junta de la Industria Privada. De hecho, creo que el acuerdo de administración entre el Municipio y la Junta, donde el primero delega la administración de los fondos, sustenta la teoría de patrono sucesor. Por otro lado, la ley WIA y su antecesora JTPA hablan de una sociedad entre la Junta y el Ejecutivo de Gobierno Local o sea el Municipio. Así, pues, creo que se debe orientar al personal para que efectivo el 1ro de octubre de 2001 se presente al Municipio a trabajar.

En caso de que el Municipio no actúe favorablemente creo que existen motivos razonables para una causa legal, ya que este personal se reclutó por la administración anterior y su desempeño fue más que satisfactorio.

No tengo conocimiento de que la Junta iniciara algún tipo de acción para retener el Programa aún cuando la ejecución lo favorece.”

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto reiteradamente que en Puerto Rico aplica la doctrina del patrono sucesor. En J.R.T. v. Coop. Azucarera, 98 D.P.R. 314 (1970), nuestro Tribunal Supremo determinó:

“En término generales se requiere una similitud sustancial en la operación y una continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio para que se estime que el nuevo patrono deberá asumir obligaciones contraídas por el anterior. . .

Se ha sugerido la consideración de varios factores a los fines de determinar la existencia de esta similitud y continuidad, a saber: (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios; (2) la utilización de la misma planta para las operaciones; (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera; (4) la conservación del mismo personal de supervisión; (5) la utilización del mismo equipo y maquinaria y el empleo de los mismos métodos de producción; (6) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios; (7) la retención del mismo nombre; y (8) la operación del negocio durante el período de transición. La concurrencia de un número suficiente de estos factores es determinante en cuanto a la continuación de obligaciones del convenio.”

En 1993, el Tribunal Supremo resolvió en Bruno López v. Motorplan, Inc. y otros, 134 D.P.R. 111 lo siguiente:

“Desde hace ya tres décadas adoptamos en Puerto Rico la doctrina del patrono sucesor para atender situaciones donde una operación comercial cambia de propietario y surgen problemas respecto a los derechos de los empleados frente al nuevo patrono. Conforme a esta doctrina, cuando un patrono sustituye a otro por fusión corporativa o transferencia de activos se estima que el nuevo patrono asumirá las obligaciones pertinentes contraídas por el anterior. . . En particular, hemos resuelto que si hay similitud sustancial en la operación de la empresa y continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio corporativo, el patrono sucesor puede ser responsable de las obligaciones laborales de su predecesor. . . Adoptamos esta doctrina para ofrecer protección a los empleados en situaciones de cambio súbito en la relación obrero-patronal y así darle vigencia a la importante política pública de promover la paz industrial.”

En adición, en Bruno López v. Motorplan, Inc. y otros, (supra), el Tribunal Supremo también resolvió que:

“Más tarde, el ámbito de la doctrina se amplió en la jurisdicción federal para hacer al patrono sucesor responsable de prácticas ilícitas cometidas por el antecesor, requiriéndole al nuevo patrono reponer a empleados que habían sido ilegalmente despedidos por el patrono anterior. . . Los tribunales federales han extendido recientemente la doctrina referida al campo de la legislación social protectora del trabajo, imponiéndole responsabilidad al patrono sucesor por despidos discriminatorios de su antecesor, principalmente en casos de despidos injustificados basados en el discrimen por razón de raza o sexo, al amparo del Título VII del Civil Rights Act de 1964, 42 U.S.C. sec. 2000 et seq. (1994). . . En esta nueva situación se ha justificado la extensión de la doctrina del patrono sucesor afirmándose que la política pública contra el despido discriminatorio de trabajadores es de carácter similar a la política pública sobre el derecho a la negociación colectiva y la prohibición de prácticas

ilícitas del trabajador que dieron lugar originalmente a dicha doctrina.”

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 similaridad sustancial en la operación de la empresa y continuidad en la identidad de la empresa antes y después del cambio. . . .” (Subrayado nuestro)

En relación al despido injustificado, nuestro Tribunal Supremo expuso en Aponte Burgos v. Aponte Bonilla, 2001 T.S.P.R. 066 (2001):

“Debe notarse que en Shelton v. Tucker, supra; en Keyishian v. Board of Pegents, supra; en Perry v. Sindermann, supra; en Mt. Healthy v. Doyle, supra; y en Branti v. Finkel, supra; los empleados en cuestión no tenían plazas de trabajo fijas. La continuidad en todos los empleos en cuestión no estaba protegida por algún estatuto. Según explicado por el propio Tribunal Supremo federal en una decisión posterior, dichos empleados eran “state workers who were employees at will with no legal entitlement to continued employment”. El Tribunal Supremo federal en dichos casos hizo valer la protección de la Primera Enmienda, pues, sin que importase el tipo de puesto en cuestión. Es decir, salvo en aquellos cargos en los cuales la afiliación política del empleado público es un elemento esencial para el desempeño de las funciones del cargo, los derechos garantizados por la Primera Enmienda prohíben que cualquier empleado público, no importa la naturaleza de su puesto, sea privado de continuar en dicho empleo por razón de su afiliación política.

En este mismo caso, el Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso lo siguiente:

“En Rutan v. Republican Party, 497 US 62, 72 (1990), el Tribunal hizo meridianamente claro que el discrimen político no era permisible no sólo en relación a despidos o cesanteados de empleados públicos sino además con respecto a otras prácticas como la **contratación**, el ascenso, y el traslado de tales empleados. . .

En ambos casos el Tribunal Supremo federal precisó que el municipio o el condado estaban impedidos de no renovar las relaciones que los contratistas independientes habían tenido antes con ellos cuando la no renovación de dichas relaciones respondía a razones de discrimen político.

. . . ni siquiera los empleados públicos transitorios pueden ser cesanteados por el Estado o los gobiernos municipales, cuando su acción responde sólo a razones político partidistas. Ese tipo de discrimen está claramente prohibido, aun cuando ocurra contra empleados públicos que no tienen expectativa alguna de continuidad en el puesto.”

Añade el Tribunal Supremo a la discusión de este caso lo siguiente:

“Ya antes hemos reconocido la gran importancia social que tiene el proteger al servicio público de los vaivenes de la política partidista. Ríos Colón v. F.S.E., 139 D.P.R. 167 (1995). En reiteradas ocasiones hemos resuelto que el derecho a la libre asociación y a no ser discriminado por ideas políticas está consagrado en las secciones 1, 4, 6 y 7 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Segarra v. Mun. de Peñuelas, Opinión del 16 junio de 1998, 145 D.P.R. ___, 98 TSPR 75, 98 JTS 76. Más aún, en más de una ocasión, hemos resuelto que los empleados públicos gozan de protección en sus cargos contra el discrimen por ideas políticas. Así, hace casi treinta (30) años, en Báez Cancel v. Alcalde Mun. de Guaynabo, 100 D.P.R. 892 (1972), indicamos lo siguiente:

La Sec. 1 del Art. II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico prescribe en forma clara que ‘no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, . . . ideas políticas o religiosas’. La proscripción del discrimen es clara y terminante. Su texto no permite distinción alguna. Quiere decir lo que dice. Que el Estado

en ninguna de sus múltiples funciones o servicios puede discriminar contra un ciudadano por el mero hecho de ser éste negro, ateo o por sus ideas políticas. Cualquier otra interpretación enervaría su eficacia. Fortalecerla y no enervarla es nuestro deber, como los principales custodios de la Constitución.”

Para considerarse un “patrono sucesor” debe cumplir los siguientes factores: (1) la existencia de una continuación sustancial de la misma actividad de negocios, (2) la producción de los mismos productos y la prestación de los mismos servicios, (3) el empleo de la misma o sustancialmente la misma fuerza obrera, (4) la retención del mismo nombre y la operación del negocio durante la operación.

Como patrono sucesor el Municipio viene obligado a permitir que estos empleados permanezcan en sus puestos bajo los mismos términos y condiciones que estaban con el patrono anterior.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


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