



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

26 de junio de 2003

Consulta Núm. 15126

Nos referimos a su comunicación del 2 de enero de 2003, la cual lee como sigue:

“Quisiera saber si cuando un negocio se va a vender, cu[a]nto tiempo antes de la venta tengo para notificarlo a los empleados y cómo sería el procedimiento a seguir para el despido de los mismos. . .”

Solicita conocer con cuánto tiempo antes debe notificar al patrono a sus empleados la venta de un negocio en y cuál es y cuál es el procedimiento para despedirlos.

Hasta el momento, la legislación en Puerto Rico guarda silencio con relación al requisito de notificación de los patronos a sus empleados en caso de venta de un negocio.

No obstante, en Puerto Rico aplica la Ley Pública 100-379, “Worker Adjustment and Retraining Notification Act”, conocida por sus siglas en inglés (W.A.R.N.). Esta ley federal dispone que todo patrono, quien emplee cien o más personas deberá notificar, **sesenta (60) días antes del cierre de una empresa o cesantías masivas**, a los representantes de los empleados o a los propios empleados, en caso de que no haya representantes.

“La notificación de cesantía o despido no resulta compulsoria por disposición expresa de la ley en los siguientes casos:

1. Si el patrono se encuentra realizando gestiones para conseguir capital o negocios para su empresa, lo cual de obtener evitaría o pospondría el despido o la cesantía, y de buena fe considera que el notificar la acción antes expresada a los empleados podría tener resultados adversos en sus gestiones.
2. Cuando el despido o cesantía de empleados obedece a circunstancias imprevistas al momento en que debió haberse realizado la notificación.
3. Cuando el cierre del negocio obedece a un desastre natural, como inundación o terremoto.

Toda cesantía de empleo, en sus inicios notificada por un término menor de seis meses, se considerará un despido si excede dicho término, a no ser que se dé una de las siguientes condiciones:

- A. Que la extensión de la misma por un período mayor de seis meses, obedezca a circunstancias imprevistas al momento de ocurrir.
- B. La notificación original de cesantía establezca la posibilidad de que la misma exceda el término de seis meses.

Todo patrono que ordene el cierre de un negocio o cesantías en violación de las disposiciones de la ley, entendiéndose por esto que no notificó la acción de despido o cesantía con sesenta días de anticipación al momento en que la misma ocurrió, será responsable de pagar a los empleados afectados por dicha acción:

- A. El salario dejado de devengar por cada día en que incurrió en violación.
- B. Los beneficios correspondientes bajo cualquier plan de beneficios incluyendo los gastos médicos incurridos durante el período de la pérdida de empleo, que hubieran estado cubierto por un plan médico de haber continuado trabajando la persona cesanteada. Esto resulta de aplicación solamente al término que corresponde la violación, lo que significa un término máximo de sesenta días computados desde el cierre del negocio o la cesantía de los empleados . . .” (Subrayado nuestro.) “Legislación Protectora del Trabajo Comentada”, Séptima Edición Revisada 2001, Capítulo V, El Despido, págs. 189-191, Lcdo. Alberto Acevedo Colom.

En cuanto a su interrogante de cómo debe ser el procedimiento de despedir a los empleados, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 dispone lo siguiente en su parte pertinente:

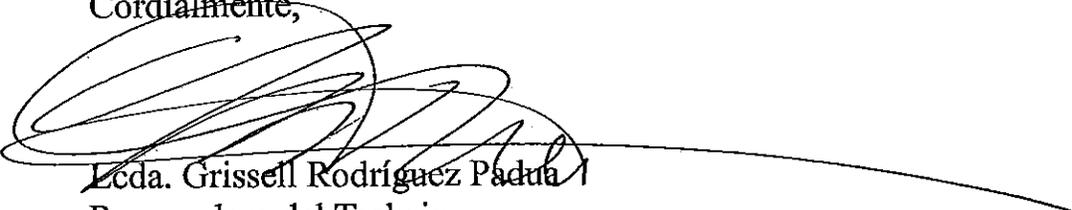
“En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de 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 en que haya una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:

- (a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se traslada a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.
- (b) En el caso de las empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada

en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.”

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT