



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

7 de septiembre de 2004

8

Consulta Núm. 15156 B

Su carta de 12 de agosto de 2003 fue contestada el 7 de septiembre de 2003, de la siguiente manera, la cual cito a continuación:

“Respondemos a su comunicación de 12 de agosto de 2003, la cual solicita una reconsideración a la Consulta que nos hiciera Mar-Coop Molding. La misma está relacionada con los derechos de los empleados al ocurrir un traspaso de negocio en marcha y el deber del nuevo dueño. A continuación, transcribiremos la Consulta Núm. 15156:

“Consulta Núm. 15156

Nos referimos a su comunicación del 14 de enero de 2003, la cual lee como sigue:

“Mar-Coop Molding es una Cooperativa de Trabajo dedicada a la manufactura que fue adquirida voluntariamente por 26 empleados de los 54 que trabaja[b]an para Comar Puerto Rico, Inc. Estos 26 empleados que adquirieron la compañía se convirtieron en socios (dueños trabajadores) de lo que ahora es una Cooperativa Industrial.

A pesar de que estos 26 empleados fueron los únicos que voluntariamente decidieron salvar la compañía, el restante continúa trabajando como asociados (empleados regulares que no son dueños), algunos teniendo más antigüedad que ciertos socios.

En estos momentos, Mar-Coop Molding tuvo que [evitar] enviar algunos empleados a sus hogares debido a que hubo baja en producción. Con motivo de no violar las leyes laborales de Puerto Rico, me gustaría saber si en este caso, donde hay socios (dueños trabajadores) y asociados (empleados regulares, que no sean dueños), me dejo llevar por el Decreto 80, que es el que nos rige o, los socios (dueños trabajadores), aunque algunos asociados tengan más antigüedad, tienen el derecho de permanecer trabajando por ser dueños.” (Subrayado nuestro.)

Según lo expresado, su consulta gira en torno a los derechos que le asisten a los empleados luego de un traspaso de negocio en marcha, y las obligaciones que tiene el nuevo dueño según dispuesto por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”. Específicamente, en un caso en que se va a llenar a cabo una reducción en el empleo por razón económica.

En primer lugar debemos señalar que el Artículo 6 de la Ley Núm. 80, dispone sobre los deberes de un patrono en un caso de negocio en marcha y dispone lo siguiente:

“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 esta Ley el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despidan sin justa causa después del

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 casos en que haya una diferencia clara o inconcusa a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.”

Con relación a las situaciones específicas en que el patrono deberá retener con preferencia a los empleados cesanteados, los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 dispone lo siguiente sobre el despido por justa causa:

“Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (a) . . .
- (b) . . .
- (c) . . .
- (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 o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionado con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. ”

(Subrayado nuestro.)

Conforme a todo lo anterior, la ley dispone que para un despido por razón de una reducción de empleo que se hace necesaria por una

traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo 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.)

Por otro lado, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80, dispone sobre los deberes de un patrono en un caso de traspaso de negocio en marcha y dispone lo siguiente:

“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 esta Ley y 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 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.)

Por otro lado, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 establece el orden de retención de los empleados en las situaciones específicas que menciona el Artículo 2 de esta Ley, el cual dispone aquellas circunstancias en la que un despido por razones imputables al negocio o al patrono se considerará justificado. El inciso (a) del Artículo 3 dispone lo siguiente:

- (a) “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 en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por

reducción en la producción, el patrono deberá retener en el empleo, a los empleados de más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional. Este orden de retención deberá ser respetado por todo patrono, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional. Como excepción a esta regla, la ley dispone que en caso de que exista una diferencia clara e inconcusa a favor de la eficiencia o capacidad de los trabajadores comparados dentro de la misma clasificación ocupacional, podrá entonces retenerse al empleado más capacitado y eficiente.

En la situación que usted nos expone, los empleados-socios compradores de esta cooperativa, para efectos de la Ley Núm. 80, deben ser considerados como empleados. Por lo que, al momento de implantarse la reducción de empleo, para evitar responsabilidad bajo la Ley Núm. 80, el patrono deberá respetar el orden de retención por antigüedad, según antes dispuesto. . .”

Es importante señalar que toda consulta está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en la misma. No obstante, de existir hechos, circunstancias distintas a las indicadas, requerirá una opinión distinta. Debemos resaltar que la Consulta Núm. 15156 carece de datos suficientes, de modo que podamos emitir una contestación categórica o una reconsideración, de manera responsable, a la interrogante planteada por Mar-Coop Molding.”

Eso fue lo que se contestó en la Consulta Núm. 15156 A. No obstante, hemos analizado, nuevamente, la situación que usted nos plantea, la cual cito:

“Un saludo muy cordial y los mayores deseos de éxito en su nueva misión.

Le estoy enviando copia de la carta cursada al Hon. Víctor Rivera, pasado Secretario, donde solicité una revisión de la determinación tomada por el Lcdo. Félix R. Bello Acevedo, Procurador Interino en relación al caso de Marcoop Molding.

Como le indiqué en Fortaleza, esta carta solicitando una revisión no ha sido contestada. Es por ello que solicito muy respetuosamente que se evalúe el caso en sus méritos; contando con la realidad de que los empleados que compraron Marcoop Molding incurrieron en préstamos personales para capitalizar las cooperativa[s] y también firmaron con sus esposas en el préstamo global con el Banco de Desarrollo por un (\$1) millón de dólares. En estos momentos ellos son empleados y patrono. . .”.

Luego de evaluar, nuevamente, la situación que usted nos plantea, hemos reconsiderado nuestra posición, y somos de opinión que el principio del cooperativismo está en total armonía con el concepto de “traspaso de negocio en marcha”. Específicamente, el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Indemnización por Despido Injustificado” dispone que todo patrono tiene la obligación de retener, con preferencia, en el empleo a los empleados de mayor antigüedad, dentro de la clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por ellos.

En el caso particular que usted nos presenta, entendemos que los empleados que adquirieron activos o capital industrial forman una clasificación ocupacional distinta de los empleados que no adquirieron ningún activo o capital. Por lo que, de estar ante el “traspaso de un negocio en marcha”, al realizar un plan de cesantía, la antigüedad podría ser un criterio para distinguir entre los que adquirieron o no activos o capital industrial, sin afectar el orden de retención dispuesto en la Ley Núm. 80, antes mencionada.

Esta opinión relacionada a la “Ley de Indemnización Injustificado”, la cual tiene la intención de desalentar los despidos arbitrarios sin relación con el

Sra. Irma Hilerio
Consulta Núm. 15156B
Página 7

buen y normal funcionamiento del establecimiento, es cónsona con la política pública del gobierno de incentivar y promover empresas de tipo cooperativo.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

ep/LVGT

