



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

3 de agosto de 2007

3S

Consulta Núm. 15569

Acusamos recibo de su consulta del 2 de julio de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Nuestro representado de aquí en adelante denominado “Comprador”, es el dueño de un pequeño almacén desde el cual se distribuyen ciertos productos a través de toda la isla. El almacén cuenta con unos 80 empleados, los cuales se distribuyen entre despachadores, recibo, compra, contabilidad, oficinistas y otros. Comprador tiene la intención de adquirir los activos de otro almacén será cerrado mucho más grande y desde el cual continuará su operación de distribución de básicamente los mismos tipos de productos. Este segundo almacén se encuentra a una distancia sustancial del primero y Comprador entiende que aproximadamente 55 de sus empleados aceptará la oferta de traslado al nuevo almacén. Como consecuencia de esta transacción, el almacén pequeño será cerrado.

El almacén que se está adquiriendo en la actualidad cuenta con unos 250 empleados. Sin embargo, Comprador entiende que puede operar ese almacén con una plantilla de 150 empleados. Comprador tiene la intención de trasladar sus

empleados al nuevo almacén y retener del almacén adquirido, los empleados adicionales que necesite según su antigüedad por clasificación según establecidas por comprador.

Entendemos que comprador, por ser el patrono actual de sus empleados, tiene la obligación de ofrecerle a éstos la oportunidad de continuar como tal desde las facilidades que está adquiriendo. Comprador continuará operando bajo la misma estructura corporativa. También entendemos que una vez esos empleados aceptan el traslado a la nueva facilidad, Comprador tiene la obligación de ofrecerle los empleos que estén disponibles a los empleados del vendedor de los activos, tomando en consideración su antigüedad de acuerdo a las clasificaciones requeridas por el comprador.

Al revisar el contenido de la Guía Revisada para Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 enmendada (Ley 80), encontramos que la página 47, se establece que la responsabilidad del comprador y el vendedor no es absoluta en una situación de la venta de un negocio en marcha. Establece la Guía:

La responsabilidad del vendedor y el comprador no es absoluta...

...si el nuevo dueño opera el establecimiento con un número de empleados más reducidos que lo utiliza el vendedor del negocio, la responsabilidad de ambos se limita al número de empleados a utilizarse por el nuevo patrono.

Según nuestra interpretación de lo antes citado, al Comprador opera el almacén adquirido con una plantilla compuesta de un número de empleados inferior a los que trabajaban para el vendedor, ni este ni aquel que asumen o tendrán responsabilidad por el pago de la mesada a los empleados emplazados a tenor con la Ley 80. De esta manera los empleados desplazados por razón de que Comprador le ofrecerá la oportunidad de traslado en el primer término a sus propios empleados u en segundo termino porque la plantilla requerida para operar las facilidades adquiridas será menor en tamaño, no tendrán derecho a compensación bajo la Ley 80."

F

Hemos recibido su consulta en la cual nos solicita información relacionada a la doctrina de patrono sucesor conforme lo establece la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, ley que regula el despido sin justa causa de trabajadores en la empresa privada. Mediante esta ley, se concede a aquellos empleados despedidos sin justa causa una indemnización económica de modo que pueden subsistir en lo que consiguen un nuevo empleo. Esta compensación comúnmente se conoce como **“la mesada”**.

Además, la Ley Núm. 80, antes mencionada, establece unos criterios por los por los cuales una compañía pudiera despedir a sus empleados con justa causa. El Artículo 2 establece lo siguiente:

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

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o 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 o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Asimismo, el Artículo 6 de la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80, antes citada, le impone al adquirente de un negocio en marcha la obligación de responder por cualquier beneficio bajo la misma a que pueda tener derecho el empleado que quede cesante en caso de que éste sea despedido sin justa causa. Específicamente, se establece que 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 la ley y el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta acordado.

Recientemente, nuestro más Alto Foro repasó la doctrina ya establecida en Puerto Rico desde varias décadas. En *Rodríguez Oquendo vs. Petrie Retail*, 2006 TSPR 56, resuelto el 11 de abril de 2006 estableció lo siguiente:

“La doctrina del patrono sucesor se incorporó jurisprudencialmente a nuestro ordenamiento hace ya cuatro décadas, procedente del derecho común estadounidense, para atender situaciones en que una operación comercial cambia de dueño y es preciso determinar los derechos de los empleados frente al nuevo patrono. Cuando la referida doctrina aplica, se entiende que un patrono que sustituye a otro por transferencia de activos o fusión corporativa asume las obligaciones contraídas por el anterior. Piñeiro v. Int Air Serv. of P.R., Inc., 140 D.P.R. 343 (1996); Bruno López v. Motorplan, Inc. y otros, 134 D.P.R. 111 (1993), J.R.T. v. Asoc. C. Playa Azul I, 117 D.P.R. 20 (1986); J.R.T. v. Coop. Azucarera, 98 D.P.R. 314 (1970); J.R.T. v. Club Náutico, 97 D.P.R. 386 (1969). La adopción y el desarrollo de esta doctrina responde a “la necesidad de establecer un equilibrio entre el derecho del empresario a organizar independientemente su actividad económica y la necesidad de reconocer alguna protección a los empleados por el cambio súbito en la relación obrero-patronal?”. J.R.T. v. Coop. Azucarera, supra,”

B

Como usted conoce, se han establecido varios criterios para conocer la aplicabilidad de la doctrina de patrono sucesor, los cuales detallamos a continuación:

- (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;
- (8) la operación del negocio durante el período de transición.

En el caso de *Bruno López vs. Motorplan, Inc.*, 134 DPR111 (1993), nuestro más Alto Foro estableció que la doctrina del patrono sucesor se extiende a reclamaciones por despido discriminatorio, las cuales ostentan un rango superior en nuestro ordenamiento, estando dicho discrimen prohibido tanto constitucional como estatutariamente.

Igual jerarquía ha impuesto el Tribunal Supremo sobre el despido injustificado y el derecho al trabajo en el caso *Arthur Young & Company vs. Virgilio Vega III*, 136 D.P.R. 157 (1994), cuando el Juez Asociado Fuster Berlingeri expresó lo siguiente en torno al carácter ético del trabajo:

“...el trabajo tiene un hondo significado ético porque mediante el mismo la persona aporta al bien común y se realiza a sí misma. No se trata, pues, solamente de un medio de subsistir, sino además del instrumento en virtud del cual se forma la vida familiar, se proporciona algún bien o servicio a otros, a la vez que se propicia que la persona actualice su potencial humano y se haga más persona.”

Es necesario recordar la importancia vital que tienen los empleos para los trabajadores. Haciendo una analogía con la esfera penal, el despido equivale

a la pena de muerte. Cuando despido se hace forma caprichosa atenta contra la integridad y dignidad del ser humano. Enfatizamos en lo que dijo el Tribunal:

“Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo. Secretario del Trabajo v. ITT 108DPR 536.”

Así, el Tribunal Supremo al establecer su pauta sobre patrono sucesor y despidos, en el caso de *Bruno López vs. Motorplan, Inc. y otros*, antes citado, estableció que estos asuntos hay que analizarlos caso a caso. Allí se expresó: *“La responsabilidad que se le ha de imponer al patrono sucesor depende de los hechos particulares del pleito en cuestión. Las obligaciones que se atribuirán al nuevo patrono se determinan caso a caso, con arreglo a las circunstancias particulares de cada cual.”*

5
Al analizar las consecuencias de la venta de un negocio en marcha es necesario ponderar la ley y la jurisprudencia aplicable a los hechos particulares de cada caso. Esta interpretación establece que la doctrina no aplica automáticamente hay que estudiar las circunstancias particulares de los casos. Asimismo, hay que ponderar la capacidad económica de las partes para retener los empleados particularmente la empresa vendedora. Como

Consulta Núm. 15569
18 de julio de 2007
página núm.7

mencionáramos anteriormente cristalina debe ser la razón de los despidos porque sino sería un despido caprichoso y arbitrario.

En resumen la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en cuanto a la doctrina de patrono sucesor es reafirmar lo establecido en la Ley y los desarrollos posteriores de la jurisprudencia, particularmente nos reafirmamos en la interpretación de 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 la ley.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo