



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

Sr. Román M. Velasco González
Secretario

25 de marzo de 2008

Consulta Núm. 15627 - *B*

Estimado

Acusamos recibo de su consulta del 18 de febrero de 2008.

Hemos recibido su consulta en la cual nos solicita la posición oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre la obligación del patrono vendedor a liquidar la licencia de vacaciones a sus trabajadores una vez se traspasa un negocio en marcha.

Como usted bien cita las disposiciones del un traspaso en marcha están contenidas en el Artículo 6 de la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Este artículo 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.

El Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de PR ha establecido unas diferencias entre el término de traspaso de negocio en marcha y la doctrina de patrono sucesor; aunque estos conceptos estén íntimamente relacionados debido a que la doctrina de patrono sucesor surge de la compra o transferencia de activos de un patrono a otro. Recientemente, nuestro más Alto Foro repasó la doctrina ya establecida en Puerto Rico desde hace 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,” (Énfasis Nuestro).

Como usted conoce, se han establecido varios criterios para 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), el Tribunal 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.

El Tribunal Supremo al establecer su pauta sobre patrono sucesor y despidos, en el caso de **Bruno López vs. Motorplan, Inc.** 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.”

Opina usted en su consulta, que cuando surge la venta entre el vendedor y comprador termina la relación obrero patronal; Respetuosamente diferimos de usted si se cumplen con los requisitos de patrono sucesor. El Tribunal Supremo ha establecido que:

“el mero hecho de la sustitución de un patrono por otro, no tiene el efecto de terminar la relación obrero patronal existente...cualquier otra interpretación sería una ficción, que derrotaría la política laboral y fomentaría la práctica de disolver la sociedad o corporación con el único propósito de evadir el cumplimiento con la legislación protectora del trabajo”. **Belk Arce v. Martínez** 146 D.P.R.215, **Beaunit of P.R. v. J.R.T.**, 93 D.P.R. 509.

Así entonces, entendemos que si se cumplen con los requisitos de patrono sucesor, los trabajadores mantienen sus derechos laborales.

Como muchas veces usted ha mencionado y el Tribunal Supremo ha reiterado, en el caso de *Rivera Maldonado vs. Autoridad Sobre Hogares*, 87 D.P.R. 453, que el propósito de la licencia de vacaciones es el de conceder a los empleados un periodo de descanso que le ayude a reparar las fuerzas que agota diariamente en el desempeño de sus funciones, así como brindarle la oportunidad de compartir más intensamente con su familia durante un término razonable a demás de disfrutar un rato de óseo.

La Ley Núm. 180 de de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia de vacaciones a razón de un (1 1/4) días por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Los incisos que se detallan a continuación son de suma importancia para contestar su interrogante:

- (g) Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.
- (h) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

- (i) ..
- (j) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

Por tanto, como regla general, la licencia de vacaciones se liquida a los trabajadores cuando éstos terminan sus operaciones en la empresa si al momento de que el empleado termina en la empresa tiene días acumulados de vacaciones conforme a la ley.

El inciso (k) reza de la siguiente forma:

- (k) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días. (Énfasis Nuestro).**

La legislación protectora del trabajo, específicamente la Ley Núm. 180, antes citada, prohíbe en su inciso (k) la liquidación total de las vacaciones, pues como observamos, la ley permite que a solicitud del empleado y para su propio beneficio solicite la liquidación parcial de la licencia de vacaciones en exceso de 10 días. De liquidarse toda la licencia sería contraria a la ley antes citada.

Por otro lado, la licencia de enfermedad ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado de protegerlo contra la pérdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto, el obrero solicita a su patrono que se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.

En cuanto a la licencia de enfermedad se refiere el inciso (l) del Artículo 6 dispone.

“La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año *quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.*” (Énfasis Nuestro).

Ello significa, que el empleado tiene derecho a una reserva, hasta un máximo de quince (15) días, por concepto de licencia por enfermedad no usada durante años anteriores y; además, puede acumular la licencia por enfermedad del año corriente. Es decir, un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. En virtud de ello el empleado potencialmente podría acumular hasta un máximo de veintisiete (27) días.

En caso de que el empleado no use los días acumulados durante el año corriente en exceso de los quince días ya acumulados por concepto de licencia por enfermedad no usados en años anteriores, esto tendría el efecto, al final de ese último año de restarle los días acumulados durante el mismo, de forma y manera, que al comienzo del próximo año el empleado tendría únicamente los quince días (15) de la reserva acumulada en años anteriores.

Pobre servicio haríamos al trabajador, que como producto de una transferencia de negocio en marcha que cumpla con los requisitos de la doctrina de patrono sucesor, perdiese sus derechos laborales protegidos por la legislación protectora del trabajo. Por tal razón, somos de la opinión que el trabajador no puede ser el perdedor de una transferencia de negocio, por lo que el patrono sucesor tiene la obligación de reconocer sus derechos adquiridos al momento de la transferencia.

Es importante mencionar que todo patrono sucesor surge de una transferencia de negocio en marcha pero, no toda transferencia de negocio en marcha es un patrono sucesor.

En aquellos casos donde surja una transferencia de negocio en marcha pero que no se cumplan con los requisitos de patrono sucesor, los empleados continúan con la misma clasificación, condiciones de empleo y acumulación que tenían antes del traspaso. Corresponde al anterior patrono liquidar los beneficios acumulados de la transferencia a los fines de entregar al nuevo dueño un negocio libre de gravámenes o deudas con los empleados.

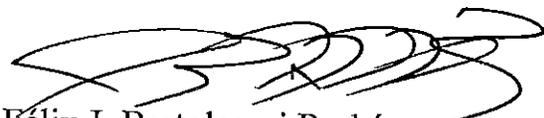
El nuevo adquirente deberá cerciorarse, mediante certificaciones que le provea el vendedor, que todos los beneficios acumulados se han satisfecho a cada uno de los empleados. Hasta recibir estas certificaciones, el nuevo adquirente deberá retener la cuantía correspondiente a los beneficios acumulados. No obstante, si opta por continuar con los servicios de los empleados sólo podrá retener las cuantías concernientes a bono de navidad, licencias por enfermedad y vacaciones acumuladas, seguro por incapacidad, seguro social, seguro por desempleo, entre otros, hasta que se le provea con la certificación de pago total de cada uno de los empleados, más no así el pago de mesada conforme a la Ley Núm. 80, ya que no procede en derecho exigir un periodo probatorio a un empleado con permanencia.

Como anteriormente expresáramos, al surgir un traspaso de un negocio en marcha, los empleados continúan con la misma clasificación y condiciones de empleo que poseían antes del traspaso.

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 que en el caso del traspaso de un negocio en marcha, con las características de patrono sucesor, 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, así como los otros beneficios otorgados por ley para determinar la figura del patrono sucesor hay que hacer un análisis caso a caso.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo