

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

CARLOS J. SAAVEDRA
GUTIÉRREZ,
SECRETARIO DEL
DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS, EN
REPRESENTACIÓN Y
PARA BENEFICIO DE
ELSIE ALICEA
SÁNCHEZ

Apelada

v.

COMERÍO MEDICAL
HOSPITAL, INC. Y/O
MENONITA GENERAL
HOSPITAL, INC.

Apelante

KLAN201900719

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Comerío

Civil Núm.:
B3CI201700482

Sobre:
Reclamación de
indemnización por
despido injustificado.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, el Juez Ramos Torres, el Juez Bonilla Ortiz.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de octubre de 2019.

Comparece ante este Tribunal, Menonita General Hospital, Inc., mediante recurso de apelación presentado el 1 de julio de 2019. Solicita que revisemos la *Sentencia* emitida el 18 de junio de 2019 y notificada el 20 de junio de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Comerío. Mediante el referido dictamen, el foro de instancia declaró *Ha Lugar* la querrela por despido injustificado incoada por la señora Elsie Alicea Sánchez. En consecuencia, se le ordenó a Menonita General Hospital, Inc., a satisfacer \$48,189.48, en concepto de indemnización por despido injustificado. Luego de evaluar los méritos del recurso y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes,¹ procedemos a resolver.

¹ Este Tribunal le concedió a Comerío Medical Hospital, Inc., hasta el lunes, 16 de septiembre de 2019 para presentar su posición, sin que lo hiciera, a pesar de la oportunidad concedida.

I

El 22 de diciembre de 2017, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en representación y para el beneficio de Elsie Alicea Sánchez (señora Alicea) presentó una querrela contra Comerío Medical Hospital, Inc. (Comerío Medical) y Menonita General Hospital, Inc. (Menonita).² Alegó que la señora Alicea prestó servicios desde el 17 de febrero de 1997 hasta el 11 de diciembre de 2015 para Comerío Medical y/o Menonita mediante contrato sin tiempo determinado. Arguyó que el 11 de diciembre de 2015, la señora Alicea fue despedida de su empleo sin justa causa. Sostuvo que incluyó a Menonita en calidad de nuevo adquirente de un negocio en marcha de Comerío Medical, para que respondiera por la indemnización provista en la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, *infra*. Por lo cual, solicitó que se condenara a Menonita y/o Comerío Medical a satisfacer a la señora Alicea la referida indemnización.

El 22 de enero de 2018 Menonita presentó su contestación a la querrela.³ En síntesis, negó las alegaciones esenciales a la reclamación. Alegó que la señora Alicea trabajó para Menonita desde el 21 de septiembre de 2015, hasta el 11 de diciembre de 2015 mediante un contrato de empleo temporero, por lo que no realizó un despido injustificado. Sostuvo que no adquirió un negocio en marcha, ya que Menonita se limitó a comprar de Comerío Medical un inventario de propiedad mueble. A su vez, señaló que Menonita fue contratada por el Municipio de Comerío para la operación y prestación de servicios de salud del Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT) del municipio.

² Apéndice de Menonita, págs. 1-2.

³ Apéndice de Menonita, págs. 5-6.

Por otro lado, el 6 de febrero de 2018, Comerío Medical presentó su contestación a la querrela.⁴ Alegó que, al momento del despido realizado por Menonita, la señora Alicea no era empleada de Comerío Medical. Indicó que la corporación que administraba el CDT del Municipio de Comerío fue disuelta conforme a la *Ley General de Corporaciones de Puerto Rico*. Por lo cual, no era responsable de cualquier indemnización a raíz de un alegado despido injustificado.

Luego de varios trámites procesales, Menonita presentó una *Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁵ Arguyó que, Comerío Medical cesó operaciones y despidió a todos sus empleados conforme al Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, *infra*. Además, reiteró que Menonita no adquirió un negocio en marcha ya que Comerío Medical operó única y exclusivamente en virtud de un contrato otorgado con el Municipio de Comerío. A su vez, señaló que Menonita realizó un nuevo contrato con el Municipio de Comerío. Indicó que, luego de que Comerío Medical asumió exclusivamente el proceso de cierre de sus operaciones, el pago de deudas y liquidación de los haberes de sus empleados, Menonita realizó un contrato de compraventa de activos con ellos. Sostuvo que la compraventa no requirió la contratación de quienes eran empleados de Comerío hasta el 20 de septiembre de 2015. Por todo lo cual, concluyó que, al no adquirir un traspaso de negocio en marcha, el despido de la señora Alicea fue justificado y conforme al contrato de empleo temporero suscrito entre ella y Menonita.

Por su parte, la señora Alicea presentó una *Réplica a Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁶ Luego de admitir los hechos señalados por Menonita como incontrovertidos, razonó que todavía existen controversias. Alegó que, conforme a la jurisprudencia

⁴ Apéndice de Menonita, pág. 110.

⁵ Apéndice de Menonita, págs. 7-86.

⁶ Apéndice de Menonita, págs. 87-98.

aplicable, el Tribunal de Primera Instancia debía concluir si se realizó un traspaso de negocio en marcha. A su vez, de establecer que existía un negocio en marcha, señaló que el foro de instancia debía determinar si el despido de la señora Alicea era válido o hubo un despido injustificado.

El 20 de agosto de 2018 y notificada el 21 de agosto de 2018, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Resolución* declarando *No Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria.

Consecuentemente, el 7 de diciembre de 2018, se celebró el juicio al que comparecieron todas las partes acompañadas de sus respectivas representaciones legales. Menonita presentó como testigo a la Sra. Evelyn Padilla, Directora de Recursos Humanos. Como prueba documental, presentó el Contrato de Arrendamiento y Administración; el *Purchase Agreement*; la Solicitud de empleo Centro Médico Menonita Cayey; la Carta con fecha de 29 de septiembre de 2015, sobre cierre Comerío Medical Center y el Contrato de empleo temporero.⁷

La señora Alicea presentó su propio testimonio como prueba testifical y contrainterrogó la prueba testifical de Menonita. Presentó como prueba documental el Cómputo de reclamaciones. Por su parte, Comerío Medical presentó el Certificado de Incorporación; Resolución Corporativa y Certificado de Disolución Corporativa.

Celebrado el juicio, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia* apelada.⁸ Examinada la prueba testifical y documental presentada por las partes, el foro de instancia formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. Que la obrera reclamante comenzó a laborar para el Dr. Luis M. González, quien luego pasa a ser Comerío Medical Hospital, Inc., desde el 17 de febrero de 1998.
2. Que la obrera trabajó ininterrumpidamente para los patronos querellados en calidad de Enfermera Graduada

⁷ Apéndice de Menonita, pág. 110.

⁸ Apéndice de Menonita, pág. 109.

y/o Supervisora de Sala de Emergencias hasta el 11 de diciembre de 2015.

3. Que la parte querellada, Comerío Medical Hospital, Inc., se dedicó a operar el Centro de Diagnóstico y Tratamiento de Comerío hasta el 20 de septiembre de 2015.
4. Que el 29 de septiembre de 2015, Comerío Medical Hospital, Inc., les informó a sus obreros la decisión del cierre de operaciones, informó que la fecha era efectiva desde el 20 de septiembre de 2015.
5. Que la parte querellada, Menonita General Hospital, Inc., adquirió de Comerío Medical Hospital, Inc. sus equipo [sic] y materiales.
6. Que la parte querellada, Menonita General Hospital, Inc. suscribió un contrato de arrendamiento y administración con el Municipio de Comerío en el cual se comprometió a continuar proveyendo los servicios que Comerío Hospital, Inc., proveía al Municipio en el mismo local sin que hubiese interrupción en los mismos.
7. Que la parte querellada, Menonita General Hospital, Inc., comenzó a operar el Centro de Diagnostico y Tratamiento de Comerío el 21 de septiembre de 2015 no habiendo interrupción alguna en las operaciones.
8. Que la obrera reclamante continuó trabajando ininterrumpidamente para la parte querellada, Menonita General Hospital, Inc.
9. Que la mayoría de los obreros que laboraban para Comerío Medical Hospital, Inc., continuaron laborando para Menonita General Hospital, Inc.
10. Que como condición de continuar trabajando Menonita General Hospital, Inc., requirió de la obrera firmara un contrato de empleo temporero. La fecha de dicho contrato es 21 de septiembre de 2015. Sin embargo, la solicitud de empleo es de fecha 22 de septiembre de 2015.
11. Que el 11 de diciembre de 2015, Menonita General Hospital, Inc. le notifica a la obrera reclamante que su contrato de trabajo había terminado.
12. Que al momento de la terminación de empleo de la reclamante con Menonita General Hospital, la obrera tenía una jornada de trabajo de 40 horas semanales, con un salario de \$15.65 la hora, para un salario semanal de \$626.00.
13. Que, de determinarse por este Tribunal que la obrera fue despedida injustificadamente, el pago por concepto de indemnización al amparo de la Ley Núm. 80, supra, sería \$48,189.48.
14. Que no hubo interrupción de los servicios. Los mismos se continuaron ofreciendo en el mismo lugar, el mismo personal y el mismo equipo.
15. La señora Padilla declaró que a la parte querellante no se le aplicó un procedimiento de disciplina progresivo. La parte querellante declaró que no se le ofreció razón alguna para el despido.
16. A la parte querellante no se le pagó la mesada.

A la luz de tales determinaciones, y tras esbozar lo concerniente al traspaso de un negocio en marcha y el patrono sucesor, el foro primario coligió que Menonita había adquirido un negocio en marcha. En este sentido, razonó que Menonita continuó la misma actividad de operar el Centro de Diagnóstico y Tratamiento de Comerío que anteriormente ejercía Comerío Medical. Puntualizó que Menonita operó en el mismo edificio que operaba Comerío Medical, empleando la misma fuerza obrera, utilizando el mismo equipo que adquirió de Comerío Medical y prestando los mismos servicios durante el periodo de transición, sin que se detuvieran los trabajos por un solo día. Así, declaró con lugar la querrela y concluyó que Menonita venía obligado a pagarle a la obrera reclamante la indemnización por despido injustificado que establece la Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, *infra*.

Inconforme, el 1 de julio de 2019, Menonita instó el presente recurso y formuló el siguiente señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que se trató de un traspaso de negocio en marcha cuando Comerío Medical Center, Inc. no se mantuvo operando de forma continua ni tenía la expectativa de seguir funcionando indefinidamente según resuelto por el Tribunal Supremo en el caso Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., 2018 TSPR 18.

El 26 de agosto de 2019, la señora Alicea presentó *Alegato de la Parte Querellante Apelada*. Contando con la comparecencia de las partes litigantes, procedemos a resolver.

II

A

Sabido es que los tribunales apelativos no debemos intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. *E.L.A. v. S.L.G. Negrón-Rodríguez*, 184 DPR 464, 486 (2012); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007). Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba

oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad. *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135 (2004).

Ahora bien, la doctrina de deferencia judicial no es de carácter absoluto, pues debe ceder ante las posibles injusticias que puedan acarrear unas determinaciones de hechos que no estén sustentadas por la prueba desfilada ante el foro primario. Se exceptúan de la regla de deferencia, las determinaciones de hechos que se apoyan exclusivamente en prueba documental o pericial, ya que los tribunales apelativos están en idéntica posición que el tribunal inferior al examinar ese tipo de prueba. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011).

B

En nuestro ordenamiento jurídico existe un interés apremiante por regular las relaciones obrero-patronales, pues de esta forma se busca proteger los derechos de los trabajadores. A raíz de ello, se han aprobado una serie de legislaciones que incluyen la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq.* Dicho estatuto establece un esquema que protege al empleado de despidos injustificados, imponiéndole al patrono una sanción mediante un pago de una indemnización. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 229 (2016). A tales efectos, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: **(1) estén contratados sin tiempo determinado, (2) reciban una remuneración y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa**”, tienen derecho al pago de una compensación por parte de su patrono (además del sueldo devengado), denominada como la mesada. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá*

Vacation, 194 DPR 209, 230 (2015); *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009). (Énfasis nuestro).

Sin embargo, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Es decir, un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014).

En ese escenario, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, enumera de modo no taxativo aquellas circunstancias que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185b. Establece, en lo pertinente, “el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento”. *Íd.* En caso de un cierre total y permanente de un establecimiento, el patrono no está obligado a cumplir con las disposiciones legales contenidas en la Ley Núm. 80, *supra*. *Roldán Flores v. M Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 680 (2018); *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*, págs. 230-231.

C

La Ley Núm. 80 regula lo que se conoce como “Traspaso de Negocio en Marcha”. 29 LPRA sec. 185f. Dicha figura es distinta a la del Patrono Sucesor y está regulada por el Artículo 6 de la Ley Núm. 80, *infra*. 185f. A tales efectos, el Artículo 6 de la Ley Núm. 80 establece 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 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.**

29 LPRA sec. 185f. (Énfasis y subrayado nuestro).⁹

El Tribunal Supremo ha definido que un negocio en marcha es “aquel [negocio] que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente”. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, supra, pág. 681; *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255, 266 (2007) citando a *Montalbán v. Rodríguez*, 161 DPR 411, 458 (2004).

Esta figura tiene el propósito de impedir que el mero traspaso de un negocio a un tercero, sirva de pretexto para privar el recibo íntegro de la indemnización que provee la Ley Núm. 80. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, 1ra Ed., 8 de mayo de 2019, pág. 146.¹⁰ De esta forma, cuando se habla de un traspaso de negocio en marcha, se refiere únicamente a las consecuencias que impone la Ley Núm. 80 para el dueño vendedor de una empresa y el dueño comprador, frente a los empleados del negocio transferido. *Íd.*, pág. 148.

Para responsabilizar a un patrono bajo el Artículo 6 de la Ley Núm. 80, supra, es necesario determinar: (1) si hubo un traspaso de un negocio en marcha y (2) cual dueño de negocio o patrono responde por la mesada que corresponde a los empleados. *Íd.*, pág. 146. De concluir que no se trata de un traspaso de negocio en

⁹ Señalamos que la Ley Núm. 80, supra, vigente al momento de los hechos no contenía una definición concreta de lo que es la figura de traspaso de negocio en marcha. No obstante, la Ley Núm. 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, incorporó una definición del traspaso de un negocio en marcha. Por lo cual, la define como:

[...] [A]quella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

¹⁰ Cabe destacar que el Artículo 6 de la Ley Núm. 80, no sufrió un cambio con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*.

marcha, el patrono adquirente no es el responsable de la indemnización contemplada en la Ley Núm. 80, *supra*.

D

Por otra parte, en nuestro ordenamiento jurídico se incorporó la doctrina de Patrono Sucesor. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, *supra*, pág. 681. La referida doctrina procede del derecho común estadounidense y aplica cuando existe una venta o transferencia de activos o reorganización de un negocio. *Íd.*, pág. 682. La doctrina del Patrono Sucesor atiende las situaciones donde una operación comercial cambia de propietario y surgen problemas con respecto a los derechos de los empleados frente al nuevo patrono. *Adventist Health v. Mercado, supra*, pág. 266. En ese sentido, nuestro Tribunal Supremo ha expresado **que el único propósito de la doctrina del Patrono Sucesor es hacer responsable al nuevo patrono por las obligaciones laborales o los actos ilegales del patrono anterior.** *Roldán Flores v. M. Cuebas et al., supra*, pág. 682. (Énfasis nuestro).

En virtud de ello, para aplicarle al nuevo patrono la doctrina del Patrono Sucesor es necesario determinar “¿[c]uál es la obligación laboral o acto ilegal, imputable al primer patrono, por la que o el que sería responsable el segundo patrono?”. *Íd.*, pág. 683. Por lo tanto, los tribunales deben primero identificar la existencia de una obligación laboral o un acto ilegal imputable al patrono anterior y, una vez establecido, podrán examinar si aplica la figura del Patrono Sucesor. *Íd.*

III

Menonita alega que erró el Tribunal de Primera Instancia en concluir que hubo un traspaso de negocio en marcha, ya que Comerío no se mantuvo operando de forma continua, ni tuvo la expectativa de seguir funcionando indefinidamente. Indica que, según la prueba presentada, Comerío cerró de forma definitiva sus operaciones, sin expectativa de continuidad, despidió a sus

empleados y de forma exclusiva asumió el control de los gastos de cierre de operaciones. Señaló que, Comerío liquidó las responsabilidades con sus exempleados y vendió ciertos activos a Menonita. A esos efectos, indica que el foro de instancia no debió concluir que Comerío le traspasó un negocio en marcha a Menonita.

A la luz de las circunstancias particulares de este caso, debemos determinar si, como cuestión de derecho, Comerío traspasó un negocio en marcha a Menonita.

La prueba documental demuestra que el 29 de septiembre de 2015, Comerío Medical envió una carta a la señora Alicea informándole que cerró operaciones desde el 20 de septiembre de 2015. En la referida carta, Comerío Medical le comunicó a la señora Alicea sobre su compromiso de liquidar lo acumulado por vacaciones y otros derechos que le correspondan.¹¹ Consecuentemente, Comerío Medical despidió a la señora Alicea, y, al resto de los empleados. A su vez, de los documentos presentados y admitidos en el juicio, surge un certificado de disolución de corporación presentado por Comerío. Por lo cual, Comerío Medical se dedicó a operar el CDT del Municipio de Comerío hasta el 20 de septiembre de 2015 y luego, disolvió la corporación.

Por otra parte, Menonita otorgó un Contrato de Arrendamiento y Administración con el Municipio de Comerío. Dicho contrato se otorgó con el propósito de asegurar la continuidad de los servicios de salud prestados al Municipio Autónomo de Comerío mediante la administración del CDT del municipio.¹² Del contrato surge que, el Municipio de Comerío es dueño en pleno dominio del CDT. La vigencia del contrato comenzó el 21 de septiembre de 2015, luego del cese de operaciones por parte de Comerío Medical.

¹¹ Apéndice de Menonita, pág. 31.

¹² Apéndice de Menonita, pág. 17.

Por último, de la prueba surge un contrato de compraventa entre Menonita y Comerío Medical. Mediante el contrato de compraventa, Menonita adquirió de Comerío Medical, bienes muebles (consistentes en equipos médicos y de oficina), patentes y permisos de operación del CDT del Municipio de Comerío.¹³ En el contrato de compraventa, las partes pactaron que Menonita no asumía ninguna obligación derivada de compensaciones y pagos dirigidos a exempleados, en o antes de la fecha de cierre de operaciones por Comerío Medical.¹⁴ A su vez, en la sección 6.7 el contrato de compraventa, existe una cláusula denominada *Employees of the Seller*.¹⁵ Mediante la aludida cláusula, se refleja que luego de que Comerío Medical despidió sus empleados debido al cierre de operaciones, este era responsable de todas las reclamaciones en relación con pagos de vacaciones, y otras remuneraciones, antes de la fecha de cierre.¹⁶ En ninguna parte del contrato surge que Menonita adquirió a los empleados de Comerío Medical como parte de la venta de bienes muebles.

Como hemos expresado, la protección que brinda el Artículo 6 de la Ley Núm. 80, *supra*, es impedir que el mero traspaso de un negocio, sirva de pretexto para paralizar una indemnización de un empleado protegido por la precitada ley. Para que los empleados de un negocio o empresa tengan la protección del Artículo 6 de la Ley Núm. 80, *supra*, debe haber una compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual se adquieran activos y/o pasivos y/o empleados. A su vez, el patrono vendedor debe ceder aquel negocio que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente.

¹³ Apéndice de Menonita, pág. 58.

¹⁴ Apéndice de Menonita, pág. 56.

¹⁵ Apéndice de Menonita, pág. 65.

¹⁶ *Íd.*

Luego de un análisis de la prueba presentada, en unión a las circunstancias particulares de este caso, se concluye que Menonita no adquirió un negocio en marcha de Comerío Medical. Como hemos expresado, Comerío Medical no se mantuvo operando de forma continua, ya que, cerró sus operaciones y se comunicó con sus empleados para expresarle su decisión e informales sobre la liquidación de las vacaciones y cualquier otro derecho. Posteriormente, realizó una compraventa con Menonita con el propósito de vender bienes muebles médicos, patentes y permisos para el CDT del Municipio de Comerío. Además, Menonita no adquirió los empleados de Comerío Medical como parte del contrato de compraventa. La compraventa de los bienes muebles, patentes y permisos por parte de Menonita, no pueden inferir una adquisición de activos suficientes para configurar un traspaso de un negocio en marcha por Comerío Medical. Por último, Comerío Medical disolvió la corporación dedicada a la administración del CDT del Municipio de Comerío.

Por último, conviene puntualizar que, debido a las circunstancias particulares de este caso, tampoco se puede concluir que Menonita adquirió un negocio con la expectativa de seguir funcionando indefinidamente como exige el Artículo 6 de la Ley Núm. 80, *supra*. Como surge de los hechos, Menonita otorgó un contrato de arrendamiento y administración de un Centro de Diagnóstico y Tratamiento del Municipio de Comerío. Ello, debido a que, el antiguo administrador cerró operaciones. Al tratarse de un servicio de salud tan importante, es imprescindible mantener una continuidad en los servicios, de modo que, la población no se vea afectada por la limitación de un nuevo administrador en esperar seis (6) meses de transición para que no le aplique la disposición de la Ley Núm. 80, *supra*.

Por todo lo antes expuesto, este Tribunal concluye que Comerío Medical no se mantuvo operando de forma continua ni tenía la expectativa de seguir funcionando indefinidamente. Es decir, no hubo un traspaso de negocio en marcha a Menonita.

Ahora bien, debemos determinar si Menonita le responde a la señora Alicea como Patrono Sucesor de Comerío. Para que se aplique la doctrina del Patrono Sucesor al nuevo dueño es necesario determinar cuál es la obligación laborar o acto ilegal imputable al primer patrono, por la que sería responsable el segundo patrono. Una vez establecido, se puede examinar si aplica la doctrina del Patrono Sucesor al nuevo patrono.

Según la prueba presentada, Comerío Medical cerró operaciones y, en consecuencia, procedió a cesantear a todos sus empleados. Posteriormente, disolvió su corporación.

Existen situaciones atribuibles a un patrono que constituyen justa causa para un despido. Entre ellas se encuentra el cierre total o parcial de las operaciones del establecimiento. En estos casos, el patrono no está obligado a cumplir con las disposiciones legales contenidas en la Ley Núm. 80, *supra*.

Por lo cual, en ausencia de un incumplimiento de una obligación con un empleado, o la realización de un acto ilegal, el análisis sobre la aplicación de la doctrina del Patrono Sucesor en el presente caso resulta innecesaria e injustificada.

Por último, resta determinar si Menonita realizó un despido injustificado.

Para que un empleado pueda adquirir la protección que brinda la Ley Núm. 80, *supra*, es necesario que (1) esté contratado sin tiempo determinado, (2) reciba una remuneración y (3) sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa.

De la prueba surge que la señora Alicea continuó trabajando para Menonita sin surgir interrupción en su labor. Sin embargo,

como condición para la continuidad del trabajo, Menonita requirió que la señora Alicea firmara un contrato de empleo temporero. Dicho contrato aparece firmado por la señora Alicea y la Directora de Recursos Humanos. Del contrato de empleo temporero surge que el término de duración era de 90 días a partir del 21 de septiembre de 2015.¹⁷ Finalizado el término pactado por las partes, Menonita le notificó a la señora Alicea que no renovaría el contrato de empleo temporero. En otras palabras, Menonita no despidió a la empleada, sino que decidió no renovarle su contrato de empleo.¹⁸

Por lo tanto, la señora Alicea no es una empleada protegida por las disposiciones legales que establece la Ley Núm. 80, *supra*, y, en consecuencia, no tiene derecho al pago de una mesada según establece la precitada ley.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, revocamos la *Sentencia* dictada el 18 de junio de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Comercio. Se desestima la *Querrela* instada por la señora Elsie Alicea Sánchez.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

El Juez Ramos Torres disiente con el resultado, sin opinión escrita.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

¹⁷ Apéndice de Menonita, pág. 40.

¹⁸ Como primer contrato temporero con Menonita, no había una expectativa de renovación de dicho contrato.