

ley 148

14 de agosto de 1984

Re: Consulta Número 12405

Damos contestación a la consulta de epígrafe en la que somete a nuestra consideración el caso de fusión de una compañía matriz y otras treinta (30) corporaciones subsidiarias tras lo cual quedó vigente la compañía matriz solamente. En relación con este hecho nos somete dos interrogantes, cuyas respuestas le ofrecemos a continuación:

PRIMERA INTERROGANTE

"1. Cuál es la obligación del pago de bono de Navidad a los empleados, tanto de las corporaciones no existentes como de la corporación sobreviviente luego de la fusión?"

En los casos que ocurre una fusión de empresas o se adquiere un negocio en marcha, la situación de los empleados que pasan de una empresa a otra por razón de esta acción continúa siendo similar a la que existía antes de la misma. Esto significa que la corporación que desaparece como resultado de la fusión y la corporación matriz sucesora se considerarán el mismo patrono, o sea, uno solamente.

En la situación antes expresada cuando los empleados trabajen 700 horas o mas en el período comprendido del 1ro. de octubre de un año al 30 de septiembre del año siguiente o 100 horas o mas cuando se trate de trabajadores de muelles tendrán derecho a recibir el bono de Navidad según lo dispone la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969 independientemente del tiempo trabajado para cada corporación.

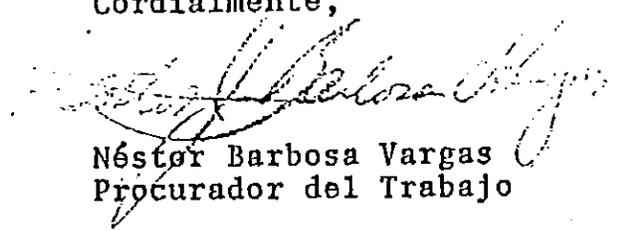
1391 275 - 7 11 15: 92

## SEGUNDA INTERROGANTE

"2. ¿Cuál es el procedimiento a seguir después de la fusión corporativa, en el caso de que dichas corporaciones (compañía matriz y subsidiarias) tengan pérdidas operacionales y no puedan pagar dicho bono?"

Según lo dispuesto en el Inciso 5 del Artículo III del Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, copia del cual acompañamos con la presente comunicación, el patrono está obligado a notificar al Secretario no más tarde del 30 de noviembre de cada año cuando por motivos de haber operado la empresa con pérdidas no pagará el bono a sus empleados, o cuando la cantidad a pagarse a cada empleado no alcanza el 2% de sus salarios, por exceder del 15% de las ganancias netas del patrono la totalidad de los bonos a pagarse a base del porcentaje que fija la ley. La notificación deberá acompañarse con copia de los estados financieros que se usaron como base para la determinación de la pérdida que se alega o para la determinación de la reducción en el montante del bono.

Cordialmente,



Néstor Barbosa Vargas  
Procurador del Trabajo

Anexo  
AAC/NBV/rca