

DAJ-AE-117-04  
26 de abril del 2004

Señor  
José Manuel Arias  
Gerente General  
**Interfin Banex Pensiones**  
PRESENTE

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 19 de noviembre del 2003, mediante la cual nos solicita el indiquemos si en el caso de que una empresa denominada X, traslade a sus empleados a la planilla de otra empresa denominada Y, sin darse rompimiento de la relación laboral, sino que simplemente fueron absorbidos por la segunda empresa, debe tenerse esta acción como una causal de rompimiento de la relación laboral respecto de la empresa X.

Si así fuera el caso, la duda consiste en saber si ante una sustitución patronal se aplica lo establecido en el artículo 6, inciso a) de la Ley 7983 Ley de Protección al Trabajador, en el sentido de que se tenga como un rompimiento de la relación laboral y por ello se genere el derecho a retirar el dinero acumulado en el fondo de capitalización laboral en los años de servicio con la empresa X.

A manera de introducción, debemos indicar que el contrato de trabajo respecto a la figura del trabajador es intuitu personae, es decir que no admite la sustitución de la persona que es contratada, toda vez que los antecedentes, conducta y en general toda su individualidad es considerada a la hora de contratar a un trabajador, teniéndose como una obligación personalísima que no admite sustitución. En ese mismo sentido vemos que el Código de Trabajo en su artículo 4, nos dice que trabajador es toda persona física, sea que no se admiten como trabajadores a las personas jurídicas, por la condición individual y personal del que es considerado trabajador.

No obstante, el panorama cambia respecto al patrono pues con posterioridad a la Revolución industrial y comercial, surge con mucha fuerza la figura de la empresa, por encima del patrono individual, es así como el trabajador no considera para su contratación al patrono como persona física, sino el prestigio y solidez de la empresa que requiere sus servicios como figura impersonal. Vemos así que, conteste con esta corriente el artículo 2 del Código de trabajo al definir al patrono nos dice:

*“Artículo 2.- Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.” (El resaltada es nuestro)*

Es dentro de este marco que se justifica la validez de la sustitución patronal, sobre el particular, debemos indicarle que el tratadista argentino Guillermo Cabanellas de Torres<sup>1</sup> define la figura de la **sustitución del patrono** de la siguiente manera:

*“La cesión de la empresa constituye un acto jurídicamente al margen de los trabajadores dependientes de la misma, por lo cual, si un patrono transfiere a otra su empresa, la vigencia de los contratos de trabajo subsiste para este nuevo empresario, en iguales condiciones, y los trabajadores siguen con los mismos derechos e iguales obligaciones. Cualquier modificación que se imponga por el hecho del traspaso de la empresa, en las condiciones de prestación de los servicios y que disminuya los derechos o aumente las obligaciones, configurará el incumplimiento del contrato por el patrono y autorizará al trabajador para dar por concluido el contrato de trabajo con la responsabilidad de aquel”.*

Por su parte el Código de Trabajo<sup>2</sup> establece que el cambio de patrono no afectará la relación laboral existente en perjuicio del trabajador; siendo el patrono sustituido solidariamente responsable con el nuevo empleador por las obligaciones derivadas de los contratos, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta el término de seis meses. Finalizado este plazo la responsabilidad será exclusiva del nuevo patrono.

De conformidad con lo anterior, la sustitución de patrono se produce cuando un centro de trabajo determinado, que constituye una unidad de naturaleza económico-jurídica, se transmite a otra persona o empresa con el personal que trabaja en aquella, garantizando la ley en estos casos, que el personal no se afecte por el cambio y que mantenga las condiciones laborales que tenía con el antiguo patrono.

Ahora bien, si ambas empresas cumplieron con los requerimientos aquí descritos para la sustitución patronal, no hay rompimiento de la relación contractual laboral, sino simplemente una sustitución del patrono, pues inclusive subsiste la

---

<sup>1</sup> Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Edición Aruyú. Buenos Aires. 1954. Pág. 642.

<sup>2</sup> Art. 37 del Código de Trabajo.

antigüedad y los derechos que ya habían adquirido con el anterior empleador, de tal manera que no sería aplicable lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 7893, inciso a), en virtud de no darse el rompimiento de la relación laboral que es supuesto bajo el cual se permite el retiro de los recursos del Fondo de Capitalización Laboral.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Nancy F. Muñoz Valverde  
**ASESORA**

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
**JEFE a.i.**

NFMV/hs  
Ampo 25, 3 E