

DAJ-AE155-10
15 de julio de 2010

Señor
Carlos Piche Ramírez
Gerente General
Tech Brokers, S.A.
Presente

Estimado señor:

Me refiero a su nota de fecha 02 de junio del año en curso, mediante la cual solicita asesoría en relación con la pretensión de trasladar al personal de la empresa Solutions Network, S.A., a la planilla de la empresa de Tech Brokers S.A., de conformidad con lo establecido en el artículo 37 Código de Trabajo, manteniendo la responsabilidad solidaria y derechos laborales de los trabajadores.

Luego de la lectura de su nota, no se desprende una consulta específica, por lo que procederemos en forma general a desarrollar el tema de la Sustitución Patronal

La situación descrita por usted, es lo que en materia legal-laboral se conoce como “Sustitución Patronal”, de la cual el tratadista Guillermo Cabanellas nos dice lo siguiente:

“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, 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.”¹

¹ Diccionario de Derecho Usual. Tomo III, Ediciones Arayú, Buenos Aires, Argentina, página 642.

Al respecto, el artículo 37 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

*“La sustitución del patrono **no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador.** El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.”*(el resaltado no es del original)

Pretende el numeral transcrito, que las decisiones que tome el patrono respecto de su empresa y los negocios que haga con ella, de los que generalmente no son participados los trabajadores, **no afecten, en ningún caso los intereses laborales de éstos.**

Cuando opera una sustitución patronal, sea cuando la razón social de una empresa pasa a manos de otra, en virtud de venta, traspaso, cesión, novación, fusión, etc., **los derechos de los trabajadores se mantienen incólumes**, pues ellos son ajenos a los negocios que realiza el patrono, y éste no tiene ninguna obligación de solicitarles su autorización para llevarlos a cabo.

Es claro entonces, que sin importar quién asuma el carácter de patrono, **los trabajadores mantendrán su antigüedad** y, todos los derechos que adquirieron durante su relación laboral, que no puede verse interrumpida en razón de la sustitución, tales como aguinaldo, vacaciones, preaviso, auxilio de cesantía. De igual forma los empleados conservan otros beneficios que tienen con la empresa tales como permisos, licencias, descansos, etc.

Aunado a lo precedente es necesario manifestar, que cuando la sustitución patronal se ejecuta de conformidad con las pautas citadas, los trabajadores no pueden renunciar alegando causa justa, porque evidentemente no se les ha causado ningún perjuicio con la sustitución patronal; es decir que si el trabajador no acepta al nuevo patrono, tendría que presentar su renuncia, con la consecuencia que únicamente le correspondería el derecho al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo de servicio.

De modo contrario, si el nuevo patrono pretende desvirtuar la figura de la sustitución patronal, modificando de alguna manera las condiciones esenciales del contrato de trabajo existente, los trabajadores contarán con todo el fundamento

legal para denunciar ante el Departamento de Inspección de Trabajo de este Ministerio, la irregularidad citada y en última instancia, acudir ante los Tribunales de Justicia respectivos.

Así mismo luego de efectuada la sustitución, tanto el anterior patrono como el actual, mantienen una responsabilidad solidaria de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, incluido el reconocimiento de la antigüedad, hasta cumplidos los seis meses. A partir de ese momento, dicha responsabilidad le corresponde únicamente al actual patrono.

Si los trabajadores no recibe pago o liquidación de los derechos originados de la relación laboral mantenida con la primer empresa, la segunda empresa está en la obligación de asumir el reconocimiento de todos esos derechos, incluida la antigüedad. En caso contrario ellos tienen derecho a denunciarlo en la Inspección de Trabajo que le corresponde a su empresa, o bien acudir a los Tribunales de Justicia respectivos.

Para finalizar, como bien usted lo indica en su nota, lo procedente al momento en que se presente la sustitución patronal, es realizar los trámites correspondientes ante la Caja Costarricense del Seguro Social, para que los trabajadores que les afecta la sustitución patronal, pasen a formar parte de la planilla de la nueva empresa.

Atentamente,

Licda. Georgina Camacho Badilla
ASESORA

GCB/lsr.-
Ampo 3-D.-