

22 de agosto de 1994

Licenciado  
RAFAEL M. PAREDES  
Agente Administrativo de la  
Caja de Seguro Social  
Agencia de Boquete  
E. S. D.

Licenciado Parades:

Con agrado le brindamos nuestra opinión jurídica, en torno a su consulta administrativa, fechada 12 de julio de 1994.

La sustitución patronal es una figura jurídica privativa y exclusiva del derecho del trabajo, y persigue, como única finalidad, defender a los trabajadores de toda mutación o cambios de régimen en la administración de la Empresa.

La sustitución patronal favorece a los trabajadores, en donde el sujeto pasivo de su contrato de trabajo (empleador) cambia por otro distinto, a fin de salvaguardar la estabilidad del trabajo y los derechos previsionales (derecho a la seguridad social) que tienen todos los trabajadores.

Debemos recordar que, en el derecho del trabajo, el elemento personal, llámese empleador o trabajador, no es el factor determinante, cuando están de por medio los derechos de la masa obrera o trabajadora, en el evento de un cambio de patronos.

Sobre este tema se dijo al profesor Juan D. Pazzo, citado por Alvaro García Solano, lo siguiente:

"Por consiguiente, si partiendo de los principios generales del derecho puede deducirse que el contrato de trabajo termina por la eliminación del empleador que transfiera su establecimiento a un tercero frente a los principios especiales del derecho

de trabajo, que toma en cuenta la realidad de las situaciones, debemos concluir, por el contrario, como regla general, que esa transferencia no puede afectar la continuación de la situación laboral entre el empleado y el nuevo adquirente, salvo excepciones que luego hemos de analizar. Es que ni el adquirente de un establecimiento puede interesarle mayormente la persona de su empleador, salvo los cargos de confianza o responsabilidad, ni la situación de que estos puedan sufrir a causa de la transferencia, en lo que a las cláusulas contractuales y a las condiciones de su trabajo se refiere. Bastaría todo esto para deducir que a los empleados titulares del contrato de trabajo en nada les afecta el cambio del empleador. Lógico será, entonces, que esos contratos subsistan, pese a la transferencia del establecimiento. Una solución contraria será también contraproducente para los mismos empleados, pues si por el mero hecho de la cesión del establecimiento se dieran por terminados los contratos de trabajo celebrados con el anterior titular, aun en el caso de que el nuevo empleador volviese a contratarlos, perderían su antigüedad, lo cual disminuiría diversos derechos cuya extensión es mayor de acuerdo con el número de años que llevan trabajando al servicio del empleador: plazo de preaviso, tiempo de vacaciones, indemnización por enfermedad, por despido etc. Esto solo basta en una legislación protectora del empleado para fundar la continuidad de la relación laboral con el nuevo empleador, que vendría a sustituir al primero. En otras palabras, la transferencia del negocio no produce la ruptura del contrato de trabajo; solo existirá una transformación de la relación contractual, designando al empleador que trasfiere su negocio de sus obligaciones para con sus empleados".

(García Solano, Aivero. Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1981. pag. 301 y 302).

En la parte final del artículo 61-A el legislador patrio brinda una definición de lo que ha de entenderse por sustitución patronal. Allí se dice:

"Se considera que hay sustitución de empleador en el caso de que otro empleador adquiera todos o la mayor parte de los bienes del anterior empleador afectos a la explotación" (Subraya la Procuraduría).

Según esta definición bastará para que tenga lugar la sustitución patronal que se adquiera o traspase (según sea el caso), el empleador original, parte de los bienes de la empresa, o la totalidad de ellos; a otra persona. O que ceda el manejo en parte importante de los objetos materiales indispensables para la realización de los fines empresariales.

La sustitución patronal tiene como requisitos formales y esenciales que haya un cambio de patrono, una continuidad de la empresa y la continuidad del trabajador en el servicio.

Como quiera que estamos ante una Institución Jurídica de naturaleza laboral, veamos los elementos característicos de esta Institución, según la jurisprudencia laboral panameña.

Según la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia, los elementos que distinguen la sustitución patronal son los siguientes:

- 1.- La constancia de la continuidad del contrato de trabajo.
- 2.- Que los trabajadores hayan continuado realizando los mismos trabajos que ejercieron en la administración anterior, en la sustituta.
- 2.- Debemos saber si se han cancelado las prestaciones laborales a que cada trabajador tenía derecho.
- 4.- Que el trabajo se siga prestando bajo el mismo contrato.
- 5.- Que perduren todos los elementos considerados como componentes, a saber: Personal colaborador, instalación material y organización material, que la empresa subsiste para llevar a buen término sus objetivos específicos.

- 6.- No requiera un acuerdo entre los dueños de una empresa y otra, surge tan sólo cuando se da la continuación de una empresa, que está integrada por un conjunto de factores (patrimonio personal, organización, objetivos, actividad, "Good will").
- 7.- Que la nueva administración comience a ocupar el lugar de la primera, en el sentido, de ejecutar los actos comerciales y/o industriales, tendientes al logro de los fines de esta última.

En cuanto a su último interrogante la contestaremos con las palabras de la Sala Tercera, de la Corte Suprema de Justicia, según el fallo del 6 de agosto de 1973, en donde se dijo que: "Para calificar a una persona como sustituto de la anterior empleadora del trabajador, basta saber si adquiriera o no el negocio pues para tal efecto es suficiente que hubiera adquirido en cualquier forma "todo o la mayor parte de los bienes del empleador afectos a la explotación".

Respecto de la responsabilidad solidaria que la interesa a usted conocer, debemos señalarla que el Código de Trabajo contiene normas protectoras de los derechos de los trabajadores como el artículo 14, en cuyos numeradas 1 y 2 se establece lo siguiente:

"ARTICULO 14: Toda la alteración en la estructura jurídica o económica de la empresa, o la sustitución del empleador, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La alteración o la sustitución no afectarán las relaciones de trabajo existentes, en perjuicio de los trabajadoras.

2.- Sin perjuicio de la responsabilidad legal entre ambos, conforme al derecho común, en todo caso el empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, 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 un año, contado a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el ordinal siguiente. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo empleador."

Como se aprecia, ésta norma garantiza a los trabajadores sus derechos hasta por el término de un año frente al antiguo propietario, consolidándose todas las responsabilidades en el nuevo patrono vencido ese plazo.

En cuanto a las obligaciones que surgen frente a la Caja del Seguro Social, esa responsabilidad para el patrono sustituido se ha limitado a seis (6) meses, asumiendo el nuevo empleador a partir de ese lapso todas las responsabilidades de la empresa, frente a los compromisos existentes con la Caja del Seguro Social, emanadas de las obligaciones que surgen de la Ley Orgánica y sus reglamentos. Debe apreciarse que la norma exige al aviso por escrito de esa sustitución, y es a partir de esa fecha que se computan los seis (6) meses de responsabilidad solidaria.

En otras palabras, si el nuevo empresario se vale de los bienes materiales de propiedad del anterior, para realizar la explotación de una determinada labor habrá sustitución patronal.

Con la pretensión de haber absuelto su consulta, queda de usted,

Atentamente,

LICDA. JANINA SMALL  
PROCURADORA DE LA ADMINISTRACION  
(SUPLENTE)

15/cch.