UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

LA SUSTITUCION PATRONAL

TESIS DOCTORAL

Presentada por

JOSE EDUARDO QUINTANILLA

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1975

SAN SALVADOR EL SALVADOR CENTRO AMERICA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR:

Rector en Funciones:

Doctor Carlos Alfaro Castillo

Secretario General:

Doctor Manuel Atilio Hasbún

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES:

Decano:

Doctor Luis Domínguez Parada

Secretario:

Doctor Pedro Francisco Vanegas Cabañas

TRIBUNALES DE EXAMENES PRIVADOS

"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

PRESIDENTE: Dr. Francisco Callejas Pérez

PRIMER VOCAL: Dr. Fernando Castillo

SEGUNDO VOCAL: Dr. Oscar Gómez Campos

"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

PRESIDENTE: Dr. Luis Domínguez Parada

PRIMER VOCAL: Dr. Roberto Romero Carrillo

SEGUNDO VOCAL: Dr. Manuel René Villacorta

"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL"

PRESIDENTE: Dr. Orlando Baños Pacheco

PRIMER VOCAL: Dr. Carlos Octavio Tenorio

SEGUNDO VOCAL: Dr. Oscar Gómez Campos

D E D I C A T O R I A

A DIOS, como un fiel creyente en su grandeza

A MIS PADRES: José Inés Quintanilla y
María Josefa de la O de Quintanilla,
por sus sacrificios y denuedos y a
quienes les debo todo mi ser:
de hombre y de profesional

A MI ESPOSA: Mercedes Parada de Quintanilla,
desde lo más hondo de mi corazón,
con respeto y amor.-

A MIS HIJOS: José Eduardo
José Leonardo
Julio César,
Muestra de Dios y de los hombres, al
servicio de una patria mejor.

A MIS HERMANOS: Yolanda
Dora Marina
Toribio,
Extensión de amor fraternal, en un haz indisoluble de aspiraciones.

A MIS SUEGROS: Juana Alicia Zelaya de Parada y
José Leonardo Parada,
los que han sabido estar conmigo,
en momentos de tristezas y alegría.

A MIS HERMANOS: Yolanda
Dora Marina
Toribio,
Extensión de amor fraternal, en un haz indisoluble de aspiraciones.

A MIS SUEGROS: Juana Alicia Zelaya de Parada y
José Leonardo Parada,
los que han sabido estar conmigo,
en momentos de tristezas y alegría.

A MIS CUÑADOS: Extensión familiar, con respeto y aprecio.

A MIS AMIGOS: Con aprecio y cariño.

A MI FACULTAD: Extensión cultural de mi familia profesional.

N O E S L O Q U E S A B E M O S,

S I N O L O Q U E H A C E M O S

L O Q U E C U E N T A.

D.M. HALL.

I N D I C E

Pág. No.:

I N T R O D U C C I O N

Al preparar el presente trabajo de tesis denominado "LA SUSTITUCION PATRONAL", hemos tenido a la vista, la Constitución Política de El Salvador de 1950, la de 1962, el Código de Trabajo de 1963, el Proyecto de Código de Trabajo preparado en el --- año de 1963, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la - exposición de motivos de tal Proyecto, la opinión que la Corte Suprema de Justicia remitió a la Asamblea Legislativa sobre el mismo; los comentarios de a Asociación Nacional de la Empresa Privada --- (ANEP), el estudio de la Comisión de trabajo que se nombró en la -- Asamblea Legislativa, el dictamen de la Comisión de Legislación y - Puntos Constitucionales de la misma y el Código de Trabajo que se - aprobó en el año de 1972, que está vigente aunque con ciertas reformas.

Hemos consultado además distintos tratadistas en - materia laboral y recabado personalmente algunas opiniones de intelectuales de reconocido prestigio.

Sin temor alguno podemos manifestar que, sinceramente pensamos en principio no tener dificultades en analizar el - tema en estudio, pues creímos que por haber variado un tanto la reglamentación sobre la sustitución patronal de un Código de Trabajo a otro y, sobre todo de la legislación comparada, encontraríamos rica fuente informativa de los estudios, previos al Código de Trabajo de 1972.

Nos sorprendió enormemente en nuestra labor de in-

vestigación no encontrar mayor información sobre el tema objeto de nuestra tesis. La Exposición de motivos del proyecto de Código de Trabajo, es poco lo que dice; los comentarios de ANEP se reducen a página y media; los informes de las comisiones de trabajo de la Asamblea Nacional Legislativa, de la comisión de Legislación y Puntos Constitucionales de la misma, solo transcriben el artículo; la Corte Suprema de Justicia al opinar sobre el aludido proyecto, tampoco comenta el tema de la sustitución patronal; sin embargo, suponemos que para la redacción del artículo, previamente se consultaron las opiniones de los distintos sectores interesados, para extraer de ellas lo que en definitiva habría de formar parte del Código de Trabajo.

Ha sido pues, más que todo con el auxilio de tratadistas extranjeros y de uno que otro académico salvadoreño, que dejamos consignado, con las opiniones verbales de distintos profesionales patrios, que recabamos en el lapso que duró nuestro trabajo y entre estos últimos, merecen pública mención los distinguidos Abogados doctores Marcos Gabriel Villacorta y Guillermo Osegueda Peralta, sin cuyos consejos, orientación y ayuda, no habríamos llevado a cabo nunca el inicio y la conclusión de esta obra, en el alcance y contenido que tiene.

El tema es de un valor singular, tal como pretendemos establecr através de nuestra exposición, en la que recalcamos el hecho de que la sustitución patronal obedece al deseo de proteger a la clase trabajadora, a fin de que realmente goce de los derechos a que es acreedora.

Si a pesar de nuestras limitadas y modestas capacidades, que se dejaran entrever en la redacción de nuestro trabajo, conseguimos que éste sea de alguna utilidad, para la persona que se tome la molestia de leerlo, nos sentiremos complacidos y satisfechos de haber cumplido con un deber para con nuestra Universidad.-

CAPITULO I

LA SUSTITUCION PATRONAL

GENERALIDADES

La aspiración propia del ser humano y especialmente del que pertenece a las clases desposeídas, es la de ver concretados en leyes, reglamentos y organismos que le den plena vida a éstos, sus derechos más esenciales, derivados del propio derecho natural y del que pudiéramos llamar derecho moral de la persona a ser protegida en el más amplio sentido de la palabra.

La figura que analizaremos en el presente trabajo, es una de las tantas que tienen la mayor parte de los Códigos de Trabajo del mundo, para tratar de impedir injusticias en una empresa. Se trata,pues, de estudiar en detalle la figura que trae nuestro Código de Trabajo, en su artículo 7, llamada LA SUSTITUCION PATRONAL; que, por su importancia básica, ha sido muy tomada en cuenta por la doctrina y la legislación laboral, siendo estudiada y comentada con diversos matices, pero impregnada de un gran denominador común en su estructura.

En el desarrollo de nuestro trabajo iremos viendo las distintas maneras en que ha sido considerado el tema de la sustitución patronal. Algunos tratadistas consideran que al ocurrir ese evento, el vínculo contractual no se disuelve automáticamente, sino que por el contrario, los contratos continúan con igual valor, frente al nuevo patrono. Algunos han estimado que esto implica cierta especie de vinculación obligatoria para el trabajador, con semejos de esclavitud, pues se le priva del derecho de escoger al

patrono; Peretti Griva, es uno de ellos, al sostener que: "El trabajador no es mercadería que puede pasar de una mano a otra por el hecho de la cesión del establecimiento y que el vínculo puede muy bien haberse iniciado por él", "intuito personae" de la misma manera que por el principal; por consiguiente, así como éste no podría ser obligado a aceptar a otro en lugar del trabajador que tomó a su servicio, aunque reuniese las mismas cualidades, del mismo modo el trabajador no debería estar obligado a aceptar el nuevo patrono" (1).-

Sobre esto último, Juan D. Pozzo, es de opinión que ello tiene que ser así, si es que deseamos la protección del trabajador, dice: "Una solución contraria, sería también contraproducente para los trabajadores, pues, si por el mero hecho de la cesión del establecimiento se dieran por terminados los contratos de trabajo celebrados con el anterior titular, aún en el caso de que el nuevo patrono volviese a contratarlos, perderían su antigüedad, lo cual disminuiría diversos derechos, cuya extensión es mayor de acuerdo al número de años que llevan trabajando al servicio de un patrono" (2).

La verdad es que, con relación a esto, el trabajador en la generalidad de los casos, no le interesa propiamente la persona del patrono, sino, la empresa ante la que presta sus

---

(1) Citado por Londoño Mejía, Carlos Mario, "Derecho Individual de Trabajo". Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto Balmes de Sociología, Madrid 1959, pág. 238 y siguiente.

(2) D. Pozzo, Juan, "Derecho de Trabajo", Tomo II, pág. 369, Ediar. Soc. Anón Editores, 1948.

servicios; por lo tanto los casos especiales en que tiene relevancia la calidad personal del patrono sustituido, como en el caso de la Secretaría particular del patrono, se vuelven excepción, frente a la gran masa de trabajadores que prestan sus servicios sin importarles la calidad del patrono.

El tema que nos ocupa es considerado en nuestra legislación, tal como expondremos más adelante, con algunos avances, tratando con ello de adecuar el Código de Trabajo a las exigencias propias del Derecho de Trabajo; se han dejado a un lado las ideas de la legislación comparada, se ha querido ser más lógico y por supuesto se ha tratado de no trastocar los conceptos clásicos de tipo laboral. El doctor Marcos Gabriel Villacorta, en una de sus tantas conferencias dictadas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, expresó: "Ahora puedo decir a ustedes que, a mi juicio, en materia laboral, en materia de derecho de trabajo, no hay conceptos clásicos" (1).

El Doctor Villacorta, al afirmar lo anterior, en esa oportunidad lo que expresó fue que el Derecho Laboral está todavía en formación y por lo tanto no hay en esta disciplina ningún molde intocable que pueda perfilar un clasisismo; opinión ésta, con la que estamos totalmente de acuerdo.

El Derecho Laboral, al igual que todo derecho, tiene forzosamente que ir cambiando y como antes dejamos expues-

---

(1) Conferencia pronunciada el día 20 de julio de 1973 en el Seminario sobre el Código de Trabajo celebrado en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

to, la idea de la Sustitución Patronal surgió en la mente de los legisladores, para dar vida a una de las más ingentes aspiraciones de los trabajadores:la garantía de estabilidad y antigüedad en el trabajo.-

1- RELACION JURIDICA LABORAL

Cuando se habla de la Relación Jurídica Laboral, no se hace referencia a la relación que crea propiamente el contrato de trabajo, pues aquélla se inicia cuando el trabajador -- presta efectivamente el servicio, quedando desde ese momento subordinado al patrono; de manera que, como dice Mario de la Cueva, - "ahí donde exista la prestación de un servicio subordinado, habrá que aplicar el Derecho de Trabajo, cualquiera que hubiere sido la voluntad de las partes al convenir en la prestación del servicio" (1).-

Lo que interesa pues, no es exactamente el contenido de un contrato de trabajo,sino que la prestación efectiva de servicios, es decir que no importa lo que las partes hayan pactado y convenido, sino como se desenvuelven en la realidad las relaciones jurídicas obrero-patronales, pues basta que el trabajador se incorpore o se enrole en la empresa, como dicen los mexicanos, para que nazcan los derechos y obligaciones entre las partes, derechos, derivados del pacto o contrato y que naturalmente tienen que estar de acuerdo con las disposiciones legales.

En la relación jurídica laboral intervienen --- pues, los que en doctrina se conocen con el nombre de Sujetos -- del Derecho del Trabajo, que es más amplio que el término de sujetos del contrato de trabajo; lo que adquiere importancia, si - se toma en cuenta que el trabajador únicamente puede ser una --

---

(1) De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano de Trabajo", Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, Tomo I, pág. 458, 1970.

que se trabaje para varios dueños o arrendatarios de una tienda;- todas esas dificultades a que se prestaba la anterior definición de patrono han sido resueltas por el artículo 17 del Código de -- Trabajo de 1972, cuando se refiere al contrato individual de trabajo. Vemos pues, que en esta disposición se habla que el patrono puede ser una institución, una entidad, una comunidad de cualquier clase. Se ha querido abarcar todo aquello que pudiera significar solución a las dificultades que antes se han mencionado;- el Doctor Marcos Gabriel Villacorta, en una de sus conferencias, - dice que: "la intención ha sido esa; y precisamente, si se es --- Juez y se sabe esa intención, lo más recomendable es interpretar en ese sentido la norma al haber quedado algún caso por fuera de toda esa expresión del artículo 17" (1).-

Se observa que parte del cambio propuesto, obedece a situaciones de duda que se han presentado en la práctica, para la calificación o determinación de la existencia de un patrono, y, si se quieren resolver dichas situaciones específicas lo - mejor es resolverlas por la correcta interpretación judicial de las normas jurídicas aplicables. El casuismo en las normas jurídicas no es recomendable, porqué dá lugar a confusiones. La ---- ANEP, antes que se aprobara el Código de Trabajo de 1972, actualmente en vigencia, quería que el artículo 17 del Código de Trabajo de 1963, no sufriera modificación.

Consideramos que la variante no puede afectar en nada al contrario, somos de opinión que con ello se ha ganado mu-

---

(1) Conferencia antes citada.

cho, como es despejar cualquier duda que tengan los tribunales -- sobre a quienes se puede considerar patronos.

Por todo lo expuesto, hemos llegado a la conclu-- sión de que el legislador aparentemente se quedó corto al no dar un concepto de patrono y decimos aparentemente, porque somos partidarios de la tesis de que en los Códigos no se incluyan definiciones, a fin de evitar discusiones y controversias.

Nosotros en lo particular, pensamos que debe re-- servarse el punto a los especialistas del Derecho del Trabajo, como recalcamos; no obstante, por ilustración y para efecto de ir - dejando claro todo el instrumental necesario para el análisis de la sustitución patronal, expresamos el siguiente concepto de pa-- trono: Es toda persona natural o jurídica que recibe, mediante un salario y en virtud de un contrato verbal o escrito, los servi--- cios de una persona natural, llamada trabajador, quien se encuentra subordinada jurídicamente a aquel.-

3- CONCEPTO DE TRABAJADOR

El trabajador, o sea la persona que presta sus - servicios al patrono, como consecuencia de las obligaciones derivadas de un contrato verbal o escrito es acaso, el más beneficiado con los principios doctrinarios del derecho laboral y especialmente con la legislación y reglamentación de todas las relaciones obrero-patronales.

El trabajador solamente puede serlo la persona - física, hombre o mujer, a diferencia del patrono que incluso puede serlo una persona jurídica o colectiva. En el concepto de -- trabajador no cabe la persona jurídica, ya que dada su naturaleza no puede prestar su servicio que consiste en energía humana de - trabajo.

Doctrinariamente se considera trabajador a toda persona que presta servicios en estado de subordinación, con o - sin remuneración, bajo cualquier forma, sea material o intelectual, debiendo entenderse el concepto, en sentido amplio, doctrina ésta que la recoge el artículo 2, ya reformado, de nuestro Código de Trabajo, cuando dice en su último inciso: "El vocablo genérico TRABAJADOR comprende los de empleado y obrero". En verdad, la ley puede recurrir eventualmente a cualquier denominación conocida, a fin de aplicar determinadas normas especiales - de trabajo a las categorías correspondientes de trabajadores; -- sin embargo, el derecho de trabajo reune bajo una sola denominación todas las formas de prestación de servicio subordinado.

Cabanellas, con gran acierto, dá el sentido jurídico del vocablo trabajador, cuando dice: "Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad" (1).-

Trabajador es pues, aquel que adquiere calidad de dependiente cuando se halla en una relación jurídica continuada - (de cierta duración) con otra persona llamada patrono.

Dice E. Krotoschin: "Solo el trabajador que goza de plena independencia personal es auténticamente autónomo. Los trabajadores auténticamente autónomos quedan fuera de la esfera - del derecho de trabajo" (2).-

Consideramos, que si nos atenemos al carácter jurídico de la subordinación, entendida como un estado de la limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato, y que ocasiona - la potestad del patrono o empresario para dirigir su actividad,-- en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa; entonces decimos, sólo cabe la expresión trabajador, para el subordinado, jamás para aquel que no tiene sujeción o limitación alguna.

El uso concede la acepción de trabajador, sin otra calificación, a quien presta sus servicios a otra persona na-

(1) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo III, Pág. 7 bibliografía, Omeba, Buenos Aires.

(2) Krotoschin, Ernesto, "Tratado Práctico de Derecho de Trabajo". Tomo I, pág. 111, Roque de Palma Editor, Buenos Aires, 1955.

tural o jurídica, en virtud de un contrato de trabajo.

Sin embargo, el proyecto de Código de Trabajo redactado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año de 1969, quitaba tal concepto, razón por la cual, cuando la Corte Suprema de Justicia dió su opinión sobre el contenido de las disposiciones del Proyecto, dijo en la página 2: "El proyecto elimina el contenido de los artículos 4 y 5 del Código Vigente, que se refieren a los conceptos de "Trabajador y Patrono", tal supresión no quita ni agrega nada, pero puede ocasionar dificultades en la interpretación de la Ley, dado que quedará a criterio del Juzgador, determinar quienes son patronos y quienes son trabajadores, lo que puede dar motivo a diversidad de criterios, circunstancias, por lo que se cree preferible conservar el contenido de dichos artículos, los cuales podrían mantenerse con alguna modificación en su redacción, así:

Art. Patrono es toda persona natural o jurídica que emplea los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.

Art. Trabajador es toda persona natural que presta un servicio intelectual o material a otra, ya sea natural o jurídica, en virtud de un contrato de trabajo".

En sus comentarios a dicho proyecto, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), en páginas 5 y 6, dijo, que las definiciones, tanto de patrono como de trabajador eran indispensables, para determinar los sujetos de la relación laboral, y que no obstante eso, el proyecto suprimía dichos conceptos jurídicos, queriendo pretender darlos en la definición --

del Contrato Individual de Trabajo, pero que en realidad resultaban muy vagos.

Creemos que es la subordinación el elemento básico para saber cuando, entre una persona que presta el servicio y la otra que lo recibe existe una verdadera relación de trabajo y por lo tanto estamos en presencia de un trabajador, que es el subordinado y de un patrono, que es quien se encuentra en una jerarquía superior.

Cabanellas, dice que los elementos que deben concurrir para que una persona sea conceptuada como sujeto de prestación de servicios en el contrato individual de trabajo, son: "a)-- Realización de un trabajo, de una actividad manual, intelectual o mixta; b) Que el trabajo se realice por cuenta ajena; c) Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe; d) Una remuneración" (1)".

Consideramos útil transcribir la clasificación general de trabajadores que nos dá el referido Guillermo Cabanellas, quien los agrupa en la siguiente forma: (2).

I.- Por la actividad que desempeñan: a) Técnicos
b) Administrativos
c) De producción

II.-Por la función desempeñada en la Empresa: a) Jerarquizados
b) Dependientes o Subalternos.

---

(1) Cabanellas, Guillermo, "Contrato de Trabajo", Vol. I. Bibliografía Omeba, Editores Libreros, única edición, pág.529, Buenos Aires, 1963.

(2) Cabanellas, Guillermo, Obra citada, pág. 535.

III.- Por la naturaleza de la prestación:	a) Empleados
	b) Obreros o trabajadores naturales.
IV.- Por el plazo de la prestación:	a) Fijos
	b) Eventuales
	c) Transitorios
	d) A prueba
V.- Por el lugar de la prestación:	a) En el establecimiento
	b) A domicilio
VI.- Por la edad:	a) Adultos
	b) Menores
VII.- Por Sexo:	a) Varones
	b) Mujeres

Nuestro Código de Trabajo, como uno de los puntos de su política en favor de la clase trabajadora, llega a la aproximación de las distintas categorías de trabajadores.

Por eso es que consideramos trabajador a aquella persona natural que presta sus servicios a otra, mediante un salario y bajo la dependencia de aquella. El contrato en virtud del cual se prestan los servicios puede ser verbal o escrito y puede tener una duración determinada o indefinida; el trabajador se encuentra siempre colocado en un plano de subordinación y obediencia hacia el patrono, pero goza de los derechos que le conceden las leyes, los reglamentos, el propio contrato, los usos y costumbres y en general los principios derivados de las convenciones colectivas de trabajo, supuesto que siempre se ha considerado como la parte más débil entre los llamados sujetos del contrato de trabajo.

4- CONCEPTO DE EMPRESA

Aún cuando pareciera que la Empresa nada tiene que ver con el concepto de patrono y del trabajador, en una consideración hecha a la ligera, vista la situación con más detenimiento, - resulta con que en verdad, dentro del concepto de patrono cabe perfectamente la Empresa, supuesto que aquél puede serlo tanto la persona natural como la persona jurídica o colectiva y de suyo importante el asunto, que ha sido abordado y considerado extensamente - por los tratadistas de la ciencia de la economía, del Derecho Mercantil y naturalmente, del Derecho del Trabajo, estimándose que la misma no es más que la agrupación o aglutinamiento de esfuerzos -- comunes, o de esfuerzos individuales, en pro de un objetivo, que - tienda necesariamente a conseguir una ganancia o lucro y se habla de esfuerzo, porque en la empresa colaboraran tanto el empresario o empresarios, como las personas que les prestan sus servicios, es decir que hay y puede haber una Empresa individual y una Empresa - colectiva o integrada por varias personas naturales e incluso por varias personas jurídicas.

Indudablemente, las consideraciones sobre la empresa difieren en cuanto al punto de vista, que se escoja para referirse a ella; así, en economía lo que preocupa a los entendidos de la materia es la colaboración, que esa entidad pueda prestar a la solución de los problemas que puedan afligir a determinado pueblo o región; por el contrario, en el Derecho Mercantil a los especialistas interesa la forma jurídica que adopta la empresa, puesto --

que, como atrás se expresa ésta puede ser de una sola persona natural o de varias, integrante de una sociedad colectiva, anónima, comanditaria o de cualquier otra índole de las contempladas por la materia; en cambio, en el Derecho del Trabajo, lo importante de la existencia de la Empresa, es la colaboración que ésta pueda prestar en la superación de las relaciones obrero-patronales, dando mejores prestaciones de trabajo, haciendo que cobre vida la Institución del Seguro Social, la participación de los trabajadores en sus utilidades, que a la larga o a la corta los convierte en verdaderos empresarios, más preocupados por rendir a cabalidad la totalidad de sus esfuerzos de trabajo, etc., etc.

Mario de la Cueva, DICE: "El contrato de trabajo existe, fundamentalmente, en la gran industria. Se refiere pues, al trabajo en la Empresa, por lo que es conveniente, partir del concepto de empresa para poder entenderlo.

Considerando en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo, que responde a cierta unidad: es, ante todo un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos: Unión-Armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial" (1).-

---

(1) De la Cueva, Mario, obra citada, pág. 450.

El Doctor Francisco José Retana, en sus copias de clase nos dice: "Debemos entender por empresa la organización para producir, organización para producir, organización de personas y - bienes destinados a la producción (1).

Por su parte el doctor Marcos Gabriel Villacorta,- en sus copias de clases menciona el concepto que el Profesor de la Universidad de Madrid, Manuel Alonso Olea, tiene de Empresa: "Una colectividad de personas organizadas con la finalidad de producir bienes o servicios para un mercado" (2).

El concepto de Empresa que nos da Olea, queda restringida cuando pensamos, por ejemplo, en el caso de las personas que laboran en un Club de Recreo, ahí hay una colectividad de personas organizadas para producir servicios, pero no para un mercado.

Si aceptaramos el criterio de Olea, esos trabajadores del Club de Recreo, como no trabajan en empresas no podrán formar Sindicatos, a pesar de haber bastantes relaciones de trabajadores en esos centros sociales. Esto ya lo tiene superado el Código de Trabajo vigente en su artículo 204, pero el artículo 181 del Código de Trabajo anterior, complicaba la situación al decir que si hay alguna empresa que no es industrial, ni comercial, ni de servicio, no podrán esos trabajadores formar Sindicatos por limitarlo a esas tres clases de empresas, es decir, pues no concebía otra clase de empresa y en esto variaba con la Constitución Política de

---

(1) Retana, Francisco José, Copias de Derecho Laboral y Comentarios al Código de Trabajo". Revistas Derecho Laboral, 1a. parte, pág. 63, Facultad de Derecho 1969.

(2) Villacorta, Marcos Gabriel, Revista Derecho Laboral, 2a.parte copias de clases, pág. 16, 1969.

1962, la cual en su artículo 189 en uno de sus incisos dice: "quienes prestan servicios de carácter domésticos en empresas industriales, comerciales, Sociales y de más equiparables, serán consideradas como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos".

Es decir, que ese artículo representa la idea amplia que la Constitución Política tiene de lo que es la empresa; ya que nos indica que no solo existen empresas industriales, comerciales o de servicios, sino que existen también las empresas sociales y otros equiparables.

El Doctor Marcos Gabriel Villacorta, en sus copias de clase, sospecha que cuando la Constitución Política habla de empresas sociales, se refiere a esos centros sociales en donde hay gran cantidad de relaciones de trabajo, porque hay cantidad de trabajadores. Es decir, que lo que ha interesado para denominar a un centro de trabajo, empresa social, lo que ha prevalecido ha sido la idea de que existen ahí, relaciones de trabajo, de que haya trabajadores subordinados.

Por otra parte, al trabajador en términos generales, le interesa más la empresa que la persona misma del patrono, a quien muchas veces ni conoce; tal como lo expresamos al principio de este trabajo de tesis, la relación que origina el contrato desde el punto de vista de la persona que presta los servicios en la empresa, más que todo es de carácter económico que "intuito personae", es decir, lo que el trabajador le interesa en su mantenimiento en el trabajo, es que no le sean disminuidas sus garan--

tías, que no se modifiquen o se alteren en contra suya las condiciones contractuales, sino que por el contrario sean iguales o mejores; de ahí que Guillermo Cabanellas diga que: "la sustitución del dueño de la empresa, posea escasa importancia, cuando ésta subsiste en todas las órdenes laborales, la teoría de la empresa revive y tiene insospechados alcances, cuando se trata de la sustitución de patronos" (1).-

Reforzando estas ideas, Kaskel y Dersch, dicen: - "cuando la empresa pasa a otro dueño, la continuidad de la empresa es lo decisivo, es decir, debe considerarse que la empresa sigue siendo la misma en lo esencial no obstante el cambio de dueño"(2).-

Efren Borrajo Da Cruz, quien es catedrático de Política Social y Derecho de Trabajo, en la Facultad de Ciencias -- Políticas, Económicas y Comerciales de la Universidad de Madrid,- expresa que: "el término empresa se utiliza en el derecho positivo (y en el lenguaje ordinario), al menos en tres sentidos, a saber:

-Empresa como sinónimo de "EMPRESARIO" y así se - dice que la empresa está obligada a afiliar al trabajador a los - Seguros Sociales, o que el trabajador ha celebrado un contrato de trabajo con la empresa, etc. en ese dentido, la empresa es un su-

---

(1) Cabanellas, Guillermo, "Contrato de Trabajo", Vol.II, Parte Gral. Bibliografía Omeba, Editores Libreros, Unica Edic. -- pág. 610, Buenos Aires.

(2) Kaskel y Dersch, "Derecho de Trabajo", 5a. Edición, Edic. Roque de Palma, pág. 368, Buenos Aires,1961.

jeto de derechos, titular de relaciones jurídicas.

-Empresa como "EXPLOTACION", negocio, obra o industria, y así se habla de la compra-venta de la empresa, del arrendamiento de empresa, del embargo de la empresa, etc. en este sentido, la empresa es un objeto de derecho, no un sujeto.

-Empresa como "COMUNIDAD ECONOMICA-SOCIAL", entidad aglutinante de una pluridad de elementos como son las explotación, el titular de dicha explotación (empresario), los trabajadores que prestan sus servicios en la explotación, etc. (1).

Para El, los dos conceptos caben tanto en el Derecho Mercantil como en el Derecho del Trabajo; el último, el de empresa-comunidad, interesa al Derecho colectivo de trabajo.

La empresa puede ser definida como una actividad humana encaminada hacia la consecusión de un fin económico, mediante la utilización de ciertos medios que suelen denominarse, sin más capital y trabajo.

E L E M E N T O S:

a) Un objeto, que constituyen la causa final o razón de ser de la empresa, este objeto puede estar motivado o no por el ánimo de lucro de las distintas personas que actúan en la empresa.

b) Unos medios o bienes, materiales o inmateriales, con los que se cuenta para la consecusión del fin empresa---

(1) Borrajo Da Cruz, Efren. "Introducción al Derecho Español del Trabajo", 3a. Edic. pág. 133 a 135, Editorial Tecnos, Madrid.

rial y que suponen un capital, los medios típicos son los de la - producción, que interesa por su uso y no por su consumo.

c) El Trabajo, una masa de cosas, por si misma no es una empresa; esta exige actividad en ejercicio de medios para lograr una utilidad, lo que supone trabajo humano.

d) Una organización, con la cual se unen capital y trabajo, lo que supone un organizador, que adopta decisiones y cuida de su ejecución; este organizador es el empresario, quien - por ser el que directamente maneja, dirige, se diferencia de los accionistas o sea de aquellos que aportan, suministran, finan---- cían con su capital a la empresa, pero que en sí, no son miembros de la empresa, solo podrían serlo cuando al mismo tiempo dichos - accionistas son directores o trabajadores de la misma, formando - por lo tanto, parte del personal de la misma.

Ocurre que el personal es elemento de la empresa, por estar constituido por los trabajadores vinculados a la explotación, por un contrato de trabajo, contrato que en nuestro medio se presume al haber relación laboral.

Basta que hablemos de trabajo subordinado para -- que la empresa entre al ámbito del Derecho del Trabajo.

Las anteriores consideraciones sobre la empresa - han sido hechas en atención a que en un momento dado, los titulares de la misma pueden cambiar, refiriéndose al hablar de éstos a los patronos propiamente dichos, es decir a los empresarios, pues como la empresa cuenta con un personal idóneo para desenvolverse en el ámbito de sus actividades, al operarse el cambio, caemos den

tro del tema de nuestro trabajo, cual es la sustitución patronal, con todas las consecuencias que, este asunto conlleva, ya sea -- que haya traspaso total de la empresa o de una parte de ella, como pudiera ser un establecimiento de la misma. Si hay traspaso de la dueña de la empresa de un solo establecimiento, automáticamente nos tropezamos con la sustitución de patrono; pero si la - empresa tiene varios establecimientos, al traspasarse uno de éstos, no necesariamente habrá sustitución patronal, porque el cedente puede absorver a sus propios trabajadores.

Al hablar de lo anterior tenemos necesariamente, para dejar claro nuestra postura, que hablar de algunos ejem--- plos: una empresa fuerte puede convenir en ceder un establecimiento, no así a sus trabajadores, supuesto queéstos en determinados casos son conocedores de ciertos secretos o manejos que - por el traspaso no conviene que sean del conocimiento del ad--- quirente, por política empresarial, propias de los grandes agrupaciones mercantiles; sin embargo, aún en el caso de empresas - poderosas, cuando hay cesión total, necesariamente tiene que haber sustitución patronal.

sus consiguientes responsabilidades solidarias, puede ser de gran beneficio aún para la persona del patrono.

Si los trabajadores desean que no ocurra un traspaso de la empresa en que laboran, tienen que poner de su parte todos los esfuerzos necesarios para el buen desenvolvimiento de la misma, que a lo mejor significaría, en definitiva, la no transferencia, o por lo menos la condición sinequanón de un mejor precio de la transferencia, y por lo tanto, lograr la permanencia en el empleo, pues propiamente al trabajador le debe interesar la permanencia en el empleo y no la indemnización; sin olvidar que al trabajador, en términos generales, poco le importa la persona del patrono, a quien muchas veces no conoce, ya que en la mayoría de los casos le toca contratar con representantes de aquel, concluyéndose que son el salario y las demás prestaciones laborales, las que más interesan al trabajador y por las cuales lucha todo el tiempo tanto para no perderlos como para mejorarlos.

Desde luego, con esto no es que nos estemos pronunciando en contra de dicha prestación, o sea de la indemnización, la cual, para algunos da por resultado el estancamiento del trabajador en el cargo.

Por supuesto, se nos puede alegar que la indemnización, sirve sobre todo para el hombre que ya no pueda trabajar, punto en que estamos totalmente de acuerdo.

Habiendo hecho esta disgresión terminamos expresando, que las cualidades peculiares del personal son en ocasiones, la máxima importancia de la negociación, por ejemplo: un restauran

te no concservaría su clientela si perdiese al Jefe de cocina y - el personal que rodea a éste; el prestigio ganado de una gasolinera por la atención que brindan sus empleados; la prosperidad de - una compañía de seguros, por el cuerpo de sus agentes, etc.-

CAPITULO II

LA SUSTITUCION PATRONAL

Hemos visto en el capítulo anterior, los principales elementos de juicio que a nuestro entender nos dan la pauta para adenyrarnos al tema que nos ocupa en el presente trabajo de tesis, que lleva por nombre: LA SUSTITUCION PATRONAL.

Podemos decir entonces, que hay sustitución patronal, cuando una empresa se traspasa de un titular a otro, siempre y cuando en la negociación vayan incluidos los trabajadores, pues esto no siempre ocurre, ya que el tradente puede quedarse con los mismos trabajadores, es decir absorverlos, porque tiene en mente la apertura de otro negocio semejante o simplemente porque solo se ha desprendido de una parte de su empresa, lo que en capítulos anteriores dijeramos cuando nos referimos al establecimiento o bien porque excepcionalmente y el caso no es hipotético, el que pudieramos llamar antiguo patrono, al hacer la transacción, decida indemnizar debidamente a todos sus trabajadores, para que éstos puedan en libertad de escoger el trabajo y patrono que mejor les convenga.

Esto tiene importancia por cuanto, una empresa que cambia de titular o sea cuando hay una modificación de una de las partes de la relación jurídica laboral, en este caso la persona del patrono, por cualquier motivo (fusión, venta, arrendamiento, sucesión, etc.) lo que se transfiere es la empresa o parte de

ella, quedando inalterables los contratos de trabajo, ya sean estos individuales o colectivos.

Esta inalterabilidad de los contratos que reinan ante una sustitución de patronos da por resultado la continuidad de las relaciones de trabajo, y por lo tanto la protección de los salarios, como también de todos los beneficios que puede recibir un trabajador por la antigüedad en el empleo, o como dice Guillermo González Charry: "La sustitución patronal tiene como finalidad especial defender a los trabajadores y a los contratos de trabajo, de toda mutación o de todo cambio de régimen en el dominio o en la administración de la empresa" (1).

---

(1) Derecho de Trabajo, pág. 230, Editorial Temis, Bogotá,1970.

1- CONCEPTO DE SUSTITUCION PATRONAL

Dice Rafael J. Alfonso Guzmán, que "existe sustitución de patronos cuando el propietario o poseedor de una empresa, establecimiento, explotación o faena, trasmite sus derechos a otra persona natural o jurídica, que continúa la misma actividad económica, o al menos la prosigue sin alteraciones esenciales. En sentido amplio, se realiza el supuesto legal cuando, sin solución de continuidad en la actividad de la empresa, el nuevo titular de su propiedad o posesión la explota como patrono".

"De la manera expuesta, el concepto de la sustitución de patrono está ligado a los negocios jurídicos que implican transmisión de propiedad o cesión del derecho a poseer la unidad jurídico-económico de la empresa, a fin de que sea explotada en nombre y bajo el riesgo del nuevo propietario o cesionario"(1).

El Código Sustantivo de Colombia, en su artículo 67, trae un concepto de sustitución de patrono, que a mi juicio es bastante claro y completo: "se entiende por sustitución de patronos, todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, cuando éste no sufre variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios" (2).

---

(1) "Estudio analítico de la Ley Venezolana,"Vol. I, pág. 388.

(2) "Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal de Trabajo, de Jorge Ortega Torres, pág. 141, Editorial Temis, Bogotá,D. E., 1959.

Guillermo González Charry, al comentar ese con-- cepto en su "Derecho de Trabajo" nos da a entender, que en ver-- dad al decir cambio de patrono por otro por cualquier causa, es un término más amplio que cambio de dominio, pues dice: "El cambio de dominio no siempre es la única causa para sustituir a un patrono; sin necesidad de que el dominio de la empresa salga -- del patrimonio de una empresa, puede, no obstante cambiarse de patrono; el arrendamiento, por ejemplo, es uno de esos casos; - se puede arrendar una empresa, caso en el cual no salen los bienes que la constituyen del patrimonio del arrendador; y, sin -- embargo este deja de ser patrono de los trabajadores de la misma (1).-

Creemos que aún cuando como hemos expuesto en - nuestra tésis, no es trabajo de los codificadores, dar concep-- tos, el que más se acerca a la idea que nosotros sustentamos -- sobre el tema, es el que trae el Código Colombiano, puesto que, allí se encuentran todos los elementos y características pro--- pias de la sustitución patronal, de tal forma que, parafrascando dicho código, podemos decir que, la sustitución patronal opera cuando por cualquier título, ocurre en la empresa o establecimiento, cambio de un patrono por otro, siempre que subsista - la identidad de dicha empresa o establecimiento.

---

(1)González Charry, Guillermo, obra citada, pág. 231.

2- NATURALEZA JURIDICA DE LA SUSTITUCION PATRONAL.

Cuando hablamos del concepto de sustitución patronal, dijimos: que ésta se efectúa cuando la empresa considerada como unidad económica jurídica, se trasmite total o parcialmente de una persona a otra, habiendo por lo tanto, un cambio de titular en la persona del patrono, implicando no obstante ello, que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiese efectuado la trasmisión, en atención a que los derechos de los trabajadores no salen afectados, y además porque el nuevo patrono responde solidariamente, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, quedando por ello subrogado en todos los derechos y obligaciones del patrono sustituido.

Esta es, por decirlo así, la esencia de la sustitución patronal.

La sustitución de patrono implica, como ya hemos visto, un cambio de dador de trabajo, por lo tanto, una cesión de las responsabilidades que en el momento de efectuarse existan a cargo del patrono sustituido, o sea que, recalcando, el sustituto, que podríamos llamarlo deudor sustituto, se sustituye en la persona del sustituido y adquiere las obligaciones de éste en los términos y condiciones en que se encontraban antes.

Desde este punto de vista, podríamos pensar que la sustitución patronal equivale o implica una cesión de deudas, puesto que el patrono sustituto queda obligado en los términos --

en que se encontraba obligado el sustituido.

Visto el problema que analizamos desde el punto de vista del trabajador, podríamos decir que, sus prestaciones y derechos adquiridos equivalen a créditos que tiene pendientes contra el patrono, los que, si el trabajador los hace valer en un momento dado, puede reclamarlos contra el patrono sustituto, y éste está obligado a responder por ellos en la misma forma que lo estaba el patrono primitivo.

Don Mario de la Cueva, nos dice: "que la disposición relativa a la sustitución del patrono, no establece una simple solidaridad de patrono, sino una cesión de deudas". El patrono sustituto deviene deudor directo de los trabajadores y si bien el patrono sustituido tiene una responsabilidad solidaria, es a título accesorio y como una garantía en favor de los trabajadores (1).

La verdad, es que, para el trabajador sólo hay un cambio de persona, pues en lo demás no hay cambio fundamental, ya que la sustitución patronal no es causa de terminación de los contratos, ni restringirá derechos originados con la prestación de los servicios.

No podríamos decir, que con la sustitución patronal se produce una novación de obligaciones, por cambio de una de las partes de la relación jurídica, puesto que la ley ha dicho en forma expresa que no es causa de terminación de contratos de tra-

---

(1) De la Cueva, Mario, Obra citada, Vol. I, pág. 792.

bajo, dándose el fenómeno como si nada hubiera pasado. Asimismo, ello no significa que por continuar trabajando, tales trabajadores, para y a la orden del nuevo patrono, se de la novación, por existir aceptación tácita para ello, pues sabemos que de conformidad al Código Civil la novación no se presume nunca.

Por lo tanto, no obstante que don Mario De la Cueva, diga que la "sustitución de patronos" "implica un cambio de deudor y, por lo tanto, de cesión de deudas" (1), no podemos de acuerdo a nuestro Código Civil, concluir que existe con ello una novación subjetiva, o sea cuando se sustituye un nuevo deudor al antiguo, (Art. 1501, Nos., 3 Código Civil) precisamente porque con la responsabilidad solidaria de ambos patronos, el primero no queda libre y además porque la solidaridad legal que el Código impone en su artículo 6, anula cualquier pacto entre patronos y trabajadores, de poner libre al antiguo. El artículo 1505 del Código Civil, por otra parte, es claro cuando dice: "la sustitución de un nuevo deudor a otro no produce novación, si el acreedor no expresa su voluntad de dar por libre al primitivo deudor".

Para terminar, traemos las palabras del Doctor Aníbal Ernesto Henríquez Domínguez, quien en su tesis doctoral nos expresa: "En cuanto a la naturaleza jurídica de la sustitución patronal se dice, que consiste en una subrogación, ya que el patrono sustituto se subroga en todos los derechos y obligaciones del

---

(1) De la Cueva, Mario, obra citada, Vol. I, pág. 792.

patrono sustituido, y en eso consiste la esencia de la protección que engendra la sustitución patronal; hay un cambio de deudor, -- aunque realmente lo que ocurre es una forma de cesión de deudas - que comprende la responsabilidad que existía a cargo del patrono sustituido al momento de operar la sustitución, resultando con esto que todos los contratos de trabajo existentes en la empresa, - quedan garantizados con el establecimiento de la solidaridad, ya que podría darse el caso que el patrono sustituto por mala administración en su explotación llegara hasta el extremo de la quiebra de la empresa y caer en insolvencia, volviendo ilusorios los derechos de los trabajadores (1).

Creemos que la institución objeto de nuestro trabajo es una garantía para laclase trabajadora, lo que también ya queda expuesto en uno de los capítulos anteriores de este trabajo, puesto que el patrono, como el elemento fuerte del contrato de trabajo, vé con indiferencia, podría decirse, al que presta - sus servicios, indiferencia que, lógicamente, nunca es total, supuesto que los trabajadores calificados llegan a ser puntuales - o pilares básicos de las empresas o establecimientos y es entonces que el patrono tiene que llenarlos de alicientes, es decir - mejorarlos en sus condiciones de trabajo, para que no lo abandonen, yéndose a otra empresa o establecimiento que pague mejor sus servicios, de donde se colige, que salvo estos casos, es el obrero el más necesitado de protección jurídica y por eso se ha justi

---

(1) Henríquez Domínguez, Anibal Ernesto, "Los Sujetos del Derecho del Trabajo", tesis doctoral, pág. 80 y 81.

ficado la creación de la institución objeto de nuestra tesis, para que no pierdan su puesto en el establecimiento o empresa, cuando estos cambian de titular y sigan disfrutando de las prestaciones de que gozaban con el antiguo patrono.-

3- LA SUSTITUCION PATRONAL SEGUN LA DOCTRINA.

En doctrina se considera por la mayoría de los tratadistas que la sustitución patronal, es una institución protectora de la clase trabajadora, tendiente a asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, a evitar que un simple cambio de titular de la empresa, produzca el retiro y haga perder sus prestaciones alcanzadas, a trabajadores que ha dedicado toda su vida al engrandecimiento de la misma empresa.

Sostiénese, asimismo por parte de otros tratadistas, que siendo el trabajador ajeno a las operaciones que el patrono pueda realizar con terceras personas, le es indiferente que se produzca la enajenación de la empresa, porque en todo caso sea quien fuere su titular y a que titulo la haya adquirido, lo cierto es que la misma empresa es quien responde en definitiva por las obligaciones laborales, a través de sus dueños.

Así vemos que en México, por ejemplo, se ha aceptado la doctrina que sostiene la transmisión de la propiedad, como único caso para que opere la sustitución patronal; la confirmación de esta afirmación nos la da el Licenciado Euquerio Guerrero, quien al analizar la legislación Mexicana de Trabajo, nos dice: "la tesis fundamental que sobre esta materia sostiene nuestro más alto Tribunal es la de que, para que exista sustitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económica-jurídica, llámese empresa, fábirca, sociedad, taller, comercio, etc. se trasmita de una persona a otra en propiedad. Es -

decir, que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma salgan de un patrimonio para entrar a otro" (1).

Efectivamente, esta fue la doctrina que tomó la Suprema Corte de Justicia de México con la ejecutoria del 12 de febrero de 1936, de la cual nos permitimos extactar el párrafo pertinente: "para que exista sustitución de patrono es requisito indispensable, que una negociación, considerada como unidad económica-jurídica, se trasmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad de la misma naturaleza económica-jurídica, pase a ser patrimonio o parte del patrimonio de otra persona, puesto que la sustitución de patrono no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro" (2).

Don Mario De la Cueva, comentando tal ejecutoria que admite como se ve transmisión total oparcial de la empresa, dice: "para que exista sustitución de patrono, no basta que el empresario venda los productos de las negociaciones o parte de la maquinaria, útiles o enseres, sino que es preciso que se transmita la empresa misma, como unidad económica-jurídica o parte de la propia empresa que, a su vez, constituye una unidad económica-jurídica; en el primer caso, la sustitución de patronos es total, en el segundo, solo opera con relación a los trabajadores que prestan sus servicios en la sucursal o dependencia cedida" (3).

---

(1) Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho de Trabajo", 4a. Edición, pág. 84, Editorial Porrúa, S.A.

(2) Sentencia de la Corte de México de 12/3/1936, Transcrita por don Mario De la Cueva, en la Obra Cit. Tomo I, pág. 787.

(3) De la Cueva, Mario, obra citada, pág. 788.

La Doctrina Argentina ha tomado en cuenta esta - sentencia de la Suprema Corte de Justicia de México, considerando que el caso de venta de maquinarias, enseres, etc., no se produce la sustitución del patrono, es decir: "cuando solo se han - vendido algunos elementos de la empresa; así el caso de una venta de varios automoviles a una empresa de transporte o las instalaciones o maquinarias de un negocio. Tampoco se ha considerado transferencia, la venta en pública subasta del edificio en que tuvo asiento el negocio, (mercado) aún cuando se siga explotando -- por el comprador, pues ello no implica sino una cesación del negocio, ni tampoco la venta de una unidad gráfica como venta exclusiva del activo fijo; sin exclusión del pasivo y del personal a las ordenes de aquella unidad" (1).

En cuanto a la forma, como la doctrina Colombiana aprecian el problema hay muchos fallos de la Corte Colombiana, en los cuales se define y señala el alcance de él, así un párrafo de una sentencia, dice: "La concepción Colombiana se aparta de la Mexicana, porque ya no se refiere solamente como causa de la sustitución a la transferencia del dominio, sino que incluye otras que ostensiblemente no lo transfieren"(2).

Hace poco hemos mencionado a los Argentinos y sobre este punto doctrinario que estamos analizando, ellos le dan - una intepretación muy amplia al término "CESION". Así, el doctor Ernesto Krotoschin, nos dice: "Por enajenación de la empresa se -

---

(1) Manual Teórico práctico de Derecho de trabajo, Tomo I. Parte Gral.pág. 371 y sig.de Juan D.Pozzo, EDIAR, S.A. EDITORES.

(2) González Charry, Guillermo,Obra citada,2a.edic.pág. 241.

entiende el traspaso de ésta en su carácter de entidad, como un - todo económico, a otra persona".

"Sin embargo, no importa que la empresa al transferirse se desprenda de algunas partes, o que se supriman ciertas secciones, con tal que el núcleo, en la forma en que pasa a otras manos, constituya todavía aquella unidad económica. Tampoco parece indispensable que el traspaso se haga siempre mediante compraventa. Puede verificarse tambien por el arrendamiento del local - con sus instalaciones, sin que el sucesor se haga cargo del activo y pasivo, también se ha decidido que vendiéndose en bloque las --- existencias de un negocio, y siguiendo los compradores con la ex-- plotación de éste en las mismas condiciones que antes, sin solu--- ción de continuidad, se está en presencia de un "cambio de firma" en el sentido de la ley. En cambio, no se trataría de una transferencia de la empresa, cuando solo se vende un anexo, o se arriendan algunas máquinas" (1).

Pasamos ahora al análisis de otro punto relacionado, desde luego, con la sustitución de patrono, de vital importancia, por cuanto la doctrina no ha sido uniforme, y es el relacionado con los contratos de trabajo vigente al momento en que se opera la sustitución patronal, la cual hemos visto que realmente puede - darse no solo por el traslado total o parcial del patrimonio de -- una empresa de unas manos a otras, sino que por medio de otros titulos de transferencia distintos de la venta, como por ejemplo el arrendamiento.

---

(1) Krotoschin, Ernesto, "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo", Tomo II, pág. 444 y sig.

De aquí la interrogante que la doctrina plantea - "La sustitución patronal es causa o no de la terminación de los - contratos de trabajo"? Responde el nuevo patrono por todos los - años de antigüedad del trabajador en la empresa?

Las doctrinas Italiana, Española, Francesa, Mexicana y Centroamericana y de algunos países del Sur, han adoptado la fórmula de que los contratos de trabajo no terminan, pues como la cesión de la empresa no salen afectados los trabajadores. En el Uruguay se adopta la misma doctrina, pero en forma tácita, -- pues si bien es cierto que no se han pronunciado por la continuidad de los contratos de trabajo, la verdad es que los Jueces han aplicado el precepto como si realmente existiera.

En cambio la doctrina Alemana, nos dice don Ma-- rio De la Cueva, sostiene "que no es posible admitir, sin más -- que el nuevo patrono pueda exigir el cumplimiento de los contratos de trabajo. La venta de la negociación trae consigo la terminación de los contratos, a menos que los trabajadores acepten continuar prestando sus servicios, aceptación que, claro es, puede ser tácita, más, si esto no ocurre, está obligado el vendedor a indemnizar a los trabajadores por la separación de que son objeto, o bien según Kaskel, continuar al frente de la negociación hasta que transcurra el término de pre-aviso en los casos de despido (1).-

De manera, que la doctrina Alemana, respecto al

---

(1) De la Cueva, Mario, obra citada, pág. 785.

tema que nos ocupa, la podemos sintetizar así:

1o.- En caso de ocurrir sustitución patronal, los contratos de trabajo existentes en la empresa que se transfiere - terminan, a menos que los trabajadores aceptan continuar prestando sus servicios.

2o.- Como consecuencia de lo anterior el nuevo patrono no puede exigir que los contratos de trabajo ss sigan cumpliendo.

3o.- Como los contratos de trabajo terminan; el - vendedor está obligado a indemnizar a los trabajadores por la separación de que son objeto.

4o.- Los trabajadores por su parte, no pueden -- exigir que se les siga ocupando, ya que los contratos terminan.

La doctrina de los demás países antes citados, - propugna porque la sustitución patronal no traiga como consecuencia la terminación de los contratos de trabajo, y se basa en el hecho de que si el trabajador acepta trabajar para un patrono,- lo hace, no en virtud de la calidad de la persona de ésta (intuito personae), sino por circunstancias económicas, ya que lo que más le interesa, no es propiamente el titular de la empresa, el cual puede cambiar en cualquier momento, sino su permanencia en el empleo, valga decir su salario, y desde luego que - no le disminuyan sus condiciones de trabajo.

A Francisco Ferrari, (Uruguay) no le parecen -- fundadas las opiniones de este sector de la doctrina. El se refiere concretamente a la Italiana, dice: "Cabe expresar que si bien es cierto el hecho en que se basan tales autores, no pare-

cen fundadas las consecuencias que se extraen.

Durante mucho tiempo el contrato se celebró IN--TUITO PERSONAE, y, si fuera cierto que ya no se celebra más esa manera, no debe omjtirse que el contrato crea entre las partes, relaciones personales y no es posible por lo tanto, prescindir de las personas resolviendo objetivamente el problema. Un trabajador puede tener motivos para no querer prestar servicios a un empleador, y tal situación, si no fuera respetada, significaría lesionar sin motivo la dignidad humana, y resolver este caso sin la debida equidad. Por eso, en el proyecto de Códigos - redactado para Uruguay, se establece que en los casos de venta, el contrato no se extingue porque el trabajador, por regla general, desea seguir trabajando, pero, al mismo tiempo, le da a -- aquél el derecho de retirarse de la empresa, y de percibir una indemnización por despido si así lo desea (1).

---

(1) Ferrari, Francisco, "Derecho de Trabajo", Vol. II, 2a. Edición, Pág. 418.

4- LA SUSTITUCION PATRONAL EN LA LEGISLACION COMPARADA.

En el punto anterior hemos visto, la doctrina que sustentan determinados países sobre sustitución patronal, la que sirve entre otras, como fuente de derecho para poder legislar.

ALEMANIA: al igual que en Italia y en Francia, - los principios que rigen en materia de despido, quitan gran im-- portancia a la teoría de la sustitución de patronos.

Los Alemanes, cuando se ocupan del tema, estu--- dian además la cuestión relativa a la trasmisión de los créditos, que al momento del traspaso, tengan los trabajadores contra el - patrono, cuestión que la deciden de acuerdo con los principios - del derecho común, así vemos que ellos le dan aplicación al ar-- tículo 613 del Código Civil, que dice: "El trabajador, en caso - de duda, está obligado a prestar personalmente el servicio. El derecho a exigir la prestación del servicio, en caso de duda, - no es transmisible".

Cuando Mario De la Cueva, se refiere a la legislación Alemana, nos dice: "En su proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, hay un artículo que, por el parecido que tiene con el nuestro, conviene transcribir: "En los casos de enajenación de una empresa o cuando por cualquiera circunstancia, funja como empresario un tercero, el adquirente en caso de duda, tiene derecho a exigir de los trabajadores la prestación del servicio. Con el derecho a exigir la prestación de los servicios, se transmiten también al adquirente las obligaciones derivadas de los -

contratos a cargo del patrono sustituto.

Este responde solidariamente con el nuevo adquirente hasta el momento en que hubiera podido dar por terminados los contratos de trabajo (1).

ITALIA, resuelve en la "Declaración XVIII de la Carta del Lavoro:

"En las empresas cuyo trabajo es contínuo, la cesión de la negociación no resuelve los contratos de trabajo; el personal de la empresa conserva sus derechos frente al nuevo titular".

ESPAÑA. El artículo 79 de la Ley Española sobre contrato de Trabajo de 1944, preveé también el caso:

"No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior".

FRANCIA. En el año de 1932 se reformó el artículo 23, del Libro Primero del Código de Trabajo, y se agregó el siguiente párrafo: "Si sobreviene una modificación en la situación jurídica del patrono, especialmente en los casos de sucesión, venta, fusión, transformación del fondo o reorganización de la Sociedad, los contratos de trabajo vigentes en el día de la modificación, subsisten entre el nuevo patrono y el personal de la empresa".

---

(1) De la Cueva, Mario, Obra Citada, pág. 785.

ARGENTINA. En su ley número 11.729, en el Art. - 157, inciso 4o. dispone: "cuando se produzca cesión o cambio de -- firma, o cuando la precedente no haya dado el aviso previo en los plazos ya anunciados y en los casos de suspensión de tareas o rebajas injustificadas de las atribuciones, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y los dos anterio-- res."

COLOMBIA, trae la figura en el artículo 67 del Código de Trabajo: "Art. 67. Se entiende por sustitución de patronos: "Todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, -- siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir,- en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negociaciones".

El Art. 68 establece que la sola sustitución de patronos no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo existentes.

"La legislación Colombiana ha establecido, asimismo, normas sobre la responsabilidad del sustituto y sustituido frente a los asalariados de la empresa; y, al efecto ha instituido la solidaridad entre ambos, durante el año siguiente a la sustitución, por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la Ley, pues de las obligaciones que -- nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente al nuevo patrono". Así reza un párrafo de una sentencia del tribunal Supremo de Colombia, que transcribe Guillermo González Charry (1).

---

(1) González Charry,Guillermo,Obra Citada,2a.Edición, pág.237.

En México, el artículo 35 de la Ley Federal del -- Trabajo, del 18 de agosto de 1931, con el cual tiene mucha similitud la legislación Colombiana, expresa: "La sustitución del patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidos antes de la fecha de la sustitución, hasta el término de seis meses y -- concluido éste plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono".

EN GUATEMALA, el Art. 23 del Código de Trabajo dice: "La sustitución de patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido -- queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono" (1).

EN HONDURAS: El Código de Trabajo de la República de Honduras, expresa Art. 28: "La sustitución de patronos no afectará los contratos de trabajo existentes, el patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidos antes de la fecha de su sustitución, hasta por el término de seis meses, y -- concluido este plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del

---

(1) Promulgado por Decreto No. 330, del Organismo Legislativo de Guatemala, en vigor desde el 1o. de mayo de 1974.

nuevo patrono" (1).

Sobre la legislación nuestra haremos mención en el siguiente número.

---

(1) Código de Trabajo de Honduras, por Decreto No. 189 del Congreso Nacional, aprobado a los 19 días del mes de marzo de 1959.

5- LA SUSTITUCION PATRONAL EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.

En el Código de Trabajo de 1963, encontramos tratada la sustitución patronal en el artículo 7, el cual era el equivalente del artículo 53 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, con algunas variantes.

Ahora, el Código de Trabajo vigente, en su artículo 6, regula la institución de la sustitución patronal, de la siguiente manera: "La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquellos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la correspondiente prescripción.

Son a cargo exclusivo del nuevo patrono las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución; sin embargo, mientras el sustituido no diere aviso de ésta al personal de la empresa por medio de la Inspección General de Trabajo, ambos patronos respnnderán solidariamente de las obligaciones dichas.

En los riesgos profesionales, jubilación y otros semejantes en que se hubieren contraído, voluntaria o forzosamente, obligaciones que deben pagarse en forma de pensión, el patrono sustituto será el único responsable y quedará obligado a su pago, a partir de la sustitución.

Cuando hicimos referencia a la regulación de la -- sustitución patronal en la legislación comparada, vimos que se ha hecho relación al hecho de que, si cuando cambia la situación jurídica del patrono o cuando cambia de propietario la empresa, terminan o no terminan los contratos de trabajo; este es el problema -- y al mismo, los Alemanes le dan solución diciendo: que termina el contrato de trabajo: en cambio, los Italianos, Españoles y los Franceses diciendo que no terminan los contratos de trabajo.

La Legislación Salvadoreña de Trabajo, resuelve esta problemática diciendo: La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo. Esta es la primera afirmación; luego el artículo 6 de nuestro actual Código de Trabajo -- agrega: "Ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquellos fueren mejores en la - empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiese fusionado.

Pueden suceder varias situaciones: a) El patrono vende su empresa que solo tiene un establecimiento, a una persona que no tiene empresa; en este caso, todos los derechos de los trabajadores continuan vigentes, en nada resultan afectados. Aquí - no hay problema alguno, el nuevo patrono que recibe la empresa - en virtud de la sustitución patronal, sigue cumpliendo con las - mismas obligaciones que tenía el patrono desplazado. b) Quien adquiere la empresa ya tiene empresa, de igual naturaleza a la - que recibe, por ejemplo: una fábirca de hilados y tejidos que -- adquiere, pero él ya tiene una fábirca de igual naturaleza: la -

que él ya tiene está en Santa Ana, la que ha adquirido está en -- San Salvador, en este caso, ya tiene dos empresas de la misma naturaleza, dos empresas que no llegan a transformarse en una sola empresa; se trata pues, de unidades económico-jurídicos que se -- mantienen con una cierta singularidad, con una cierta independencia, como lo dicen los mexicanos; decimos que se trata de dos empresas que pueden funcionar paralelas siendo del mismo propieta-- rio o patrono, entonces en ese caso, tampoco podría haber afectación de Derechos de los trabajadores en sus relaciones de trabajo. Es digno hacer notar que en este caso, propiamente no hay fusión de dichas empresas, porque si hay fusión tienen que modificarse - los contratos, y decimos esto porque el legislador no distinguió y donde el legislador no distingue no le cabe distinguir al interprete. c) Quien adquiere empresa ya tiene empresa pero de distinta naturaleza, en este caso, estamos más lejos, aún, de suponer fusión de empresas, por varias dificultades que podrían presentarse en la práctica, no solo por las condiciones de trabajo muy distintos como consecuencia de labores de naturaleza diferente, sino que también por los problemas que ocasionarían las diversas contabilidades de ambas empresas; ahora bien, opinamos que si dos empresas aunque de distinta naturaleza, pasan a ser del mismo propietario y este hace arreglo a fin de fusionarlas, entonces estamos dentro del caso que menciona el primer inciso del artículo 6, del Código de Trabajo nuestro, o sea tiene que mejorar aquellas condi-- ciones que aparezcan como inferiores, y nivelar salarios hasta -- donde sea posible como consecuencia de la fusión.

Lo mismo podríamos decir de la fusión de empre--- sas, manteniendo establecimientos separados, en este caso, recalcamos, somos de la opinión que se tiene que mantener las condiciones mejores, tal como el artículo en comento lo ordena.

Y finalmente podrá suceder el siguiente caso: y - es de que quien tiene la fábrica en Santa Ana, se lleva toda la - fábrica de San Salvador y la misma se reune con la que tiene en - Santa Ana, es decir, que en lugar de tener dos fábricas tiene una sola; pero, doblemente mayor que la antigua, en este caso hay una fusión de empresa y establecimientos. Aquí cabe hacer dos nuevas suposiciones, los trabajadores de la empresa que estaba en San Salvador y que ha comprado el señor, tienen mejores condiciones de -- trabajo que los trabajadores de la empresa que tiene en Santa Ana, entonces viene el problema, las condiciones de trabajo si se han - fusionado las empresas como quedan; considerando a todos los trabajadores de esa empresa que ha resultado de la unión de las dos; indudablemente los trabajadores que tienen mejores condiciones de trabajo, no resultan afectados y el patrono debe nivelar salarios; -- d) A la inversa, si son los trabajadores de la fábrica de Santa -- Ana, quienes tienen mejores condiciones de trabajo, también el patrono debe nivelar salarios.

Al comparar el actual Código de Trabajo con el anterior, relativo al artículo de la sustitución patronal, referente a la no afectación de los contratos, el anterior se refiere a los contratos individuales y colectivos, en cambio en la redacción del actual Código de Trabajo solo se habla de contratos, no obstante - ello, debemos entender que también se refiere a las dos clases de

contratos, por aquello de que no se ha hecho ninguna distinción - al respecto en la Ley, y desde luego, no nos cabe a nosotros distinguir. Por consiguiente, podemos imaginarnos también, las posibles afectaciones de los contratos colectivos de trabajo, cuando hay sustitución patronal: a) Si en la empresa que se compra hay - un Sindicato de empresa que ha suscrito un contrato colectivo con el patrono, y en la empresa del comprador no existe contrato colectivo alguno, entonces al llegarse a fusionar dicha fábrica, el -- contrato colectivo de la fábrica que lo tiene, beneficia a los -- trabajadores de la fábrica que no tiene contrato colectivo; b) -- Pero bien puede suceder lo contrario, es decir, que los trabaja-- dores del patrono que compra la fábrica ya tienen contrato colectivo y en la fábrica que se ha comprado no hay contrato colectivo - alguno, en este caso, si los trabajadores de la fábrica en donde no hay contrato colectivo de trabajo, tienen condiciones inferiores de trabajo, resultan favorecidas con el contrato colectivo;-- c) Hay contratos colectivos en ambas empresas que se fusionan, -- con condiciones de trabajo diferentes, pues solo en teoría pode-- mos suponer que las condiciones de trabajo son iguales; entonces nos podemos preguntar si en esa empresa fusionada hay dos contratos colectivos de trabajo, o si por el contrario solo uno. A esto podemos contestar que, a la luz del Código de Trabajo, subsisten ambos contratos colectivos, pero de acuerdo en el Art. 14 de dicho Código, prevalecerá aquel contrato que en su integridad contenga disposiciones más favorables para los trabajadores.

También hay previsión en cuanto a la titularidad de los derechos de revisión del contrato o los contratos colectivos de trabajo, porque si hay dos Sindicatos concurrentes será el que tenga afiliados la mayoría de los trabajadores en la empresa, quien tendrá la facultad de pedir la revisión independientemente que haya celebrado o no originalmente dicho contrato.

Al comparar el actual Código de Trabajo en lo relativo a la sustituciónpatronal con el Código de Trabajo anterior, vemos que también ha habido un cambio de ideas, en lo relativo a la responsabilidad del patrono sustituido y del patrono sustituto. En el Código anterior se siguieron las ideas de la legislación comparada, concretamente de la legislación Mexicana, en cambio, en el actual Código se han dejado a un lado esas ideas. Ahora, se ha querido ser más lógico: el que originalmente responde por las obligaciones nacidas antes de la sustitución es el patrono sustituido; y si vamos a hablar de que va a haber otro responsable tiene que ser el sustituto; entonces comenzamos a decir que el sustituto es el que por cierto tiempo, responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución. Aquí también hay un cambio, ya no son los seis meses convencionales que se han dado por las legislaciones extranjeras, sino que, se ha fijado el término de la prescripción ampliando o restringiendo el término de la responsabilidad solidaria, de acuerdo con la mayor o menor extensión del término de la prescripción. Puede suceder que los trabajadores o los patronos en algún momento salgan favorecidos o perjudica-

dos con la prescripción en razón de sus términos cortos o largos. Entonces, ya no se trata de que el patrono sustituido responderá solidariamente por seis meses contados a partir de la sustitución, sino de que el patrono sustituido responderá solidariamente durante los distintos plazos de prescripción de las acciones cuyo reclamo estuviese pendiente al momento de realizarse la sustitución; así en el caso de que se encuentren pendientes del pago las acciones de reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art. 47 o sea cuando el patrono le ofrece al trabajador emplearlo tal día y no cumple con lo ofrecido, etc., responderá solidariamente durante el plazo de 60 días tal como lo ordena el Art. 610 del Código de Trabajo, pero si son las acciones para reclamar el pago de indemnización por riesgo profesional, las que están pendientes de pago, su responsabilidad solidaria se extiende por dos años, de conformidad con el Art. 615 del Código de Trabajo nuestro.

En cuanto a las obligaciones nacidas despues de la sustitución responde normalmente el patrono sustituto, pero puede llegar a responder solidariamente el patrono sustituido, como por ejemplo cuando no avise legalmente a los trabajadores que se ha operado la sustitución, por medio de la InspecciónGeneral de Trabajo, en este caso ambos patronos responden solidariamente, esa solidaridad no tiene término fijo, por lo que cesaría únicamente cuando se de el aviso correspondiente a los trabajadores, de haberse realizado la sustitución o venta de la empresa.

Para que el patrono sustituido no responda de las obligaciones nacidas a favor de los trabajadores después de la sustitución, es necesario que avise a todos los trabajadores de la empresa, por medio de la Inspección General de Trabajo, que se ha operado una sustitución patronal y que por lo tanto la empresa tiene un nuevo titular. La Ley no expresa la forma como debe darse ese aviso, ni le da al mismo el carácter de una notificación, por lo que el Ministerio de Trabajo, ha adoptado la práctica de avisar personalmente a los trabajadores que se encuentren en la empresa al momento en que se presente el empleado encargado de dar el aviso y al resto notificarles por medio de esquela que se fija en un lugar visible del local.

Naturalmente que al haber sustitución patronal o cambio o traspaso de la empresa de una persona a otra, se debe dar noticia de ello a los trabajadores, tanto por el patrono antiguo como por el nuevo; esta noticia depende de la organización de la misma empresa y si acaso está contemplado en su reglamento interno de trabajo, a éste habrá que atenerse; de otra forma, pueden reunirse a los trabajadores y hacerles una comunicación verbal del traspaso; pero para evitar problemas lo más práctico es dar una comunicación escrita, a manera de circular, a cada uno de los trabajadores, sin perjuicios del aviso a los organismos gubernamentales.

En lo que se refiere la idea primera contenida en el segundo inciso, de las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución patronal, la responsabilidad es del patrono susti-

tuido pues el otro responde solidariamente hasta el término de la prescripción.

Sin embargo hay un caso excepcional y es el que - trae el inciso último del artículo 7, que podríamos ejemplarizarlo así: Un patrono dispone vender su empresa, pero éste patrono - en un tiempoo fue condenado al pago de una indemnización por accidente de trabajo acaecido al trabajador, la sentencia condenó al patrono al pago de una pensión vitalicia por ser una incapacidad permanente total la que resultó del accidente de trabajo, el patrono apeló de la sentencia, la Cámara confirmó, se interpuso el recurso de casación, la Sala declaró sin lugar la casación, quedando ejecutoriada la sentencia. Ante esto, el patrono no le quedó más que pagar mensualmente la pensión. En este caso, si la - empresa por ejemplo, se vende o cambia de patrono el nuevo patrono tiene que tener mucho cuidado, por que ahí hay una carga, según los términos del último inciso del Art. 7 que dice: que la - obligación es exclusiva del nuevo patrono, desde el momento de - la transferencia de la empresa.

Puede suceder: a) que el trabajador que sufrió - el riesgo no haya demandado de inmediato a su patrono, sea por -- estar esperando un eventual arreglo voluntario, por estar recogiendo la prueba necesaria que presentará en el juicio correspondiente o por cualquier motivo; entonces antes de la iniciación - del juicio de trabajo, se verifica la sustitución patronal, como más adelante explicaremos al hablar de la solidaridad de patronos en este caso tiene la alternativa de demandar a cualquiera -

o a ambos patronos en una sola demanda tal como lo prescribe el - artículo 384 del Código de Trabajo, b) El juicio respectivo lo -- inició antes de la sustitución porque antes fué la causa que lo - motivó y estando pendiente el juicio, se verifica la sustitución de patronos; en este caso, tiene aplicación el artículo 609, o sea que el trabajador debe solicitar por escrito que se notifique al patrono sustituto de la existencia de tal juicio para que integre la misma parte demandada. c) El trabajador sufrió el accidente de trabajo, inició el juicio correspondiente, se condenó en sentencia al patrono demandado, ya condenado, se verifica la sustitución patronal; en este caso, puede solicitar se ejecute la sentencia in-- cluso contra el patrono sustituto, previa notificación de la existencia de tal juicio; sin embargo, si la sentencia condena al pago de las obligaciones en forma de pensiones, el patrono sustituto será el único responsable y obligado al pago a partir de la sustitu-- ción, como lo ordena la parte final del artículo 6 del Código de -- Trabajo nuestro. En este caso, el trabajador, debe solicitar que se liquide y se embargue la parte que le corresponde al patrono -- sustituido hasta el tiempo de la sustitución, pues en adelante la liquidación y embargo será contra el patrono sustituto.

Podríamos mencionar dos casos más, que son consecuencia del anterior: 1) Sucedió el accidente de trabajo, se inició el juicio, se dictó la sentencia condenatoria, se ejecutó la - sentencia pero cuando se ejecuta se verifica la sustitución; en - este caso, si en base a la sentencia condenatoria, el Juez decreta embargo en bienes del deudor (patrono demandado en el juicio),

y el Oficial Público de Juez Ejecutor verifica el embargo y el - Juez por consiguiente ordena la venta de los bienes embargados y y sigue los demás trámites que ordena el artículo 422 del Código de Trabajo; si una vez verificado lo anterior sucede la sustitu-- ción patronal, en este caso quien responde es el ejecutado, o sea el patrono sustituido, a menos que la condena sea por pagos en -- forma de pensión, pues en este caso, el único responsable que se- guirá cubriendo tales responsabilidades será el patrono sustituto, a partir de la sustitución. Puede suceder que el Oficial Público de Juez Ejecutor no haya trabado embargo por no encontrar bienes o lo que embargó no llega a cubrir la cuantía de la condena por - ser insuficientes los bienes que encontró; en este caso, opinamos que al verificarse la sustitución patronal, el patrono sustituto responde solidariamente, por tratarse de obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución y además porque entendemos que - se trata de un juicio pendiente en contra del patrono sustituido. Y 2) Puede darse también la situación que en base a la sentencia condenatoria, haya un principio de ejecución, pero luego se veri- fica la sustitución de patronos; en este caso, se puede continuar la ejecución de la sentencia, contra ambos patronos, o solo con-- tra el patrono sustituto, si la condena es por pagos en forma de pensión.

Por eso existe el Art. 609 del Código de Trabajo, que dice: "Si al ocurrir la sustitución hubiere juicios o con--- flictos laborales pendientes en contra del patrono sustituido,-- se entenderá que desde el momento que haya sido notificado de la

existencia de tales juicios o conflictos, el patrono sustituto - integra la misma parte demanda, se haya o no apersonado en el -- asunto".

La finalidad del artículo 609, fué para que no se fuera a dar un amparo posteriormente, basándose en el precepto - constitucional que dice: "Ninguna persona puede ser privada de - su vida, de su libertad NI DE SU PROPIEDAD o posesión, sin ser - previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes".

La interpretación que se le debe dar al derecho - del Trabajo, es una interpretación teleológica, es decir, fina-- lista o sea que se deba ir buscando el verdadero sentido de la ley y saliendo de esos moldes anacrónicos de la escuela liberal, se deben buscar formas jurídicas nuevas.

CAPITULO III

1- RESPONSABILIDAD DEL PATRONO SUSTITUTO Y SUSTITUIDO

RESPONSABILIDADES.

Tal como anteriormente hemos adelantado, en caso de sustitución patronal, quien originalmente está obligado a responder por las obligaciones laborales surgidas antes de la sustitución, es el patrono sustituido, porque precisamente fue en su tiempo que se originaron aquellas. Ahora bien, el otro responsable, tendrá que ser el patrono sustituto, pero esta responsabilidad solo tendría lugar como lo dice nuestro Código de Trabajo vigente, durante el término de la correspondiente prescripción, la cual analizaremos posteriormente.

En segundo lugar, todas las obligaciones que surjan despues de la sustitución, el responsable como es lógico, es el patrono sustituto, a menos que el patrono sustituido no haya tenido el cuidado de avisarle a los trabajadores de la empresa, por medio del Departamento de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la sustitución verificada, pues, en ese caso ambos patronos responden solidariamente de las obligaciones dichas.

En tercer lugar, aquellos casos que tengan y deban continuarse pagando en forma de pensión, como en los casos de indemnización por riesgos profesionales, jubilaciones y otras seme

jantes, ya sea que se hayan contraído voluntariamente o en forma forzosa, el patrono sustituto será el único responsable a realizar los pagos a partir de la sustitución; en este caso, el patrono sustituto tendrá que cerciorarse bien, cuando adquiera una empresa, de todas aquellas obligaciones que están implantadas contra el patrono sustituido.

En cuarto lugar, en materias de compromisos contraídos por el trabajador con instituciones, como por ejemplo, Bancos, Compañías Aseguradoras, Instituciones de Crédito o Sociedades y Asociaciones Cooperativas, en caso de surgir sustitución patronal, hay obligación, según ordena el artículo 136 del Código de Trabajo nuestro, para el patrono sustituto que recibiere comunicación en que se expresen la existencia, condiciones y estado del crédito y transcripción de la autorización, de efectuar los descuentos y pagos correspondientes que eran realizados por el patrono sustituido, del salario del trabajador.

En quinto lugar, si al momento de ocurrir la sustitución patronal hubiere juicios o conflictos laborales pendientes en contra del patrono sustituido, el sustituto es responsable a partir de la notificación respectiva, de la existencia de tales juicios o conflictos; entonces como lo ordena el artículo 609 del Código de Trabajo vigente, el patrono sustituto es considerado como parte demandada. Sobre este punto, dedicaremos estudio especial posteriormente.

Este es, en términos generales el esquema de las responsabilidades que conforme a nuestro Código de Trabajo le

caben tanto al patrono sustituido como el patrono sustituto.

Como fácil se puede observar, hay innovación en - el Código de Trabajo que nos rige en lo que a responsabilidades se refiere; las razones o motivos del cambio operado, lamentablemente no las hemos encontrado en ninguna fuente escrita de las - que sirvieron de base para la elaboración del Código; nosotros - pensamos que se quizo ser más equitativo, que se trató de distribuir mejor las responsabilidades de los patronos con la clase trabajadora, tomando en cuenta, como se ha dicho, aquellos casos como los riesgos profesionales, jubilaciones pagadas en forma de - pensiones, responsabilidades nacidas por juicios o conflictos pendientes, contraídas voluntaria o forzosamente.

Hemos logrado con ello un avance, dando un paso - más hacia adelante de los moldes tradicionales en que a legislación laboral se refiere, integrando en la figura, las distintas situaciones que pudieran darse.

Podríamos analizar las distintas reclamaciones -- surgidas en tiempo del patrono sustituido, por ejemplo pagos de indemnización por despido injustificado, reclamo de vacaciones - y aguinaldos completos y proporcionales, días de asueto, sala--- rios devengados y no pagados, séptimos días no pagados, días de descanso compensatorio, horas extras no pagadas, complemento de salario mínimo, compromiso de reinstalo al trabajo y no cumplido, cualquier acción sobre terminación de contrato con responsabilidad para el patrono, etc. en el plano de los juicios individua--

les; celebración o revisión de contrato colectivo de trabajo, o-- bligaciones nacidas de dichos contratos colectivos de trabajo, -- que pudieran reclamarse en un conflicto colectivo de trabajo, en fin, cualquier juicio o conflicto incoado contra el patrono sus-- tituido en un momento dado, bien puede responder el patrono sustituto, como asimismo solo él, si nacen despues de la sustitución, siempre y cuando nos atengamos a las reglas dadas por las disposiciones antes citadas.

Creemos que entrar a pormenorizar caso por caso, - de los citados, sería alargar en demasía nuestro trabajo, pues lo que consideramos importante, para fines prácticos, es dejar constancia de que el nuevo patrono, siempre tiene responsabilidades - con los trabajadores de la empresa o establecimiento que adquiere, al igual que el sustituido; pero este solo, repetimos, por el plazo de la prescripción correspondiente.-

digo anterior, talvez era la más adecuada, pues se evitba el --- riesgo de perjudicar a los trabajadores por una mala dirección o insolvencia del nuevo patrono, en caso de sustitución de patro-- nos.

Si nos fijamos bien, el Art. 7 del anterior Código de Trabajo, decía: "por seis meses contados a partir de la -- sustitución, el PATRONO SUSTITUIDO RESPONDERA SOLIDARIAMENTE CON EL NUEVO PATRONO POR LAS OBLIGACIONES LABORALES NACIDAS CON ANTERIORIDAD A LA SUSTITUCION".

En cambio, en el Código de Trabajo vigente, se -- invirtieron los términos, y dice el artículo 6, inciso 2o. "EL - PATRONO SUSTITUTO RESPONDERA SOLIDARIAMENTE CON EL SUSTITUIDO",- por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución.

La razón del cambio fué, como expresamos en otro apartado, porque se quizo ser más lógico, ya que el originalmente obligado es el patrono sustituido, y el otro responsable tiene - que ser el patrono sustituto; entonces, este es el que responde solidariamente con el primero.

La verdad es que, conforme a los principios de -- las obligaciones solidarias nacidas por ley, como en este caso, los trabajadores pueden exigir el cumplimiento de las obligaciones nacidas antes de la sustitución a cualquiera de ellos a su - arbitrio, o en forma conjunta. Art. 1385 del Código Civil.

La insolvencia del patrono sustituto, por mala - administración o dirección de la empresa, indudablemente que,-- si ocurre dentro del término de la prescripción, no perjudica -

a los trabajadores, en lo que respecta a obligaciones nacidas -- antes de la sustitución pues éstos perfectamente pueden demandar al patrono sustituido, con la esperanza de encontrar capacidad - económica en él; más si el trabajador es tan desafortunado de -- que ambos patronos son insolventes, el principio de la solidaridad queda como una mera regla utópica, sin ninguna realización - práctica; ahora bien, en los casos como el indicado en el Art. - 6 Inc. 4o. del Código de Trabajo, se trata de una excepción a la solidaridad, puesto que, la ley claramente establece que el pa-- trono sustituto será el único responsable y quedará obligado a - pagar, a partir de la sustitución, obligaciones derivadas de --- riesgos profesionales, jubilación y otros semejantes. En el caso de obligaciones nacidas despues de la sustitución patronal, - como la indemnización por despido injusto, el único responsable, obviamente es el patrono sustituto y por consiguiente no cabe -- hablar de solidaridad y ni siquiera de obligaciones conjuntas.

Consideramos, por consiguiente que la disposi--- ción tal como la tenemos actualmente es más beneficiosa que perjudicial, por dos razones sencillas:

1o.- Porque los trabajadores en principio, tie-- nen asegurado el pago total de sus prestaciones, ya que pueden demandar a dos patronos, siempre en el término de la prescrip-- ción.

2o.- Porque el peligro de la insolvencia, bien pudo darse con el anterior patrono.

Ahora bien, las obligaciones laborales que naz-

can despues de la sustitución, son a cargo del nuevo patrono, - así lo decía el anterior Código de Trabajo; pero ahora, con el Código de Trabajo vigente, hasta en estas obligaciones surgidas despues de la sustitución ha entrado a figurar la solidaridad,- pues agrega: "Sin embargo, mientras el sustituido no diere aviso de ésta al personal de la empresa por medio de la Inspección General de Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente - de las obligaciones dichas".

Ha sido un beneficio más para la clase trabajadora, que el Código de Trabajo concede.

Sobre esto último la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) sugirió en su oportunidad "Son a cargo exclusivo del nuevo patrono, las obligaciones que nazcan despues de la sustitución, sin embargo, mientras el patrono sustituido no hubiera comunicado la sustitución al Departamento de Inspección de Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente de las obligaciones dichas (1).

El inciso en mención quedó así,nada más que más claro, lo cual ha dado motivo que se hayan dado entre quince - a vente comunicaciones de sustitución patronal, por parte del Departamento de Inspección de Trabajo, en lo que lleva de vigencia el Código de Trabajo de 1972.

Para terminar con este apartado, notamos que el artículo 6, inciso 3o. segunda parte, quiere mantener una res-

---

(1) Comentarios de la Asociación Nacional de la Empresa Privada, al proyecto del Código de Trabajo, pág. 10.

ponsabilidad solidaria indefinida en el tiempo, en el caso hipotético que un patrono sustituido, no avise nunca a los trabajadores del cambio operado, lo cual lo considero injusto. Recomiendo que dicha disposición debe reformarse en algún sentido, dando un plazo razonable, en caso de omisión del aviso, para considerar desvinculado el antiguo patrono, pues, como lo dice González Charry, no hay motivo para responsabilizar indefinidamente a una persona que, a la luz del derecho, ha transferido el dominio o el uso y explotación de determinados bienes o negocios; y, por consiguiente nada tiene que ver con ellos por razón de contratos de trabajo que afectarán esos mismos bienes (1).

---

(1) González Charry, Guillermo, obra citada, pág. 243, 2a. Edic.

3- PRESTACIONES DEVENGADAS POR EL TRABAJADOR NO CUBIERTAS POR EL PATRONO SUSTITUIDO.

En el capítulo de las responsabilidades de los patronos, nos hemos venido refiriendo a los distintos casos que pueden surgir en una situación de sustitución patronal; hemos hablado de la responsabilidad que le cabe a uno y a otro patrono, bajo el común denominador de la solidaridad que les corresponde ante una acción generadora de obligaciones laborales en un determinado momento.

Creemos necesario referirnos a las prestaciones que el trabajador haya logrado obtener voluntariamente de parte del patrono, pero que no constan por escrito, las cuales se estaban recibiendo o por recibir al momento de ocurrir la sustitución patronal.

Aunque el título que encabeza el presente apartado puede comprender cualquier prestación consignada en el Código, inclusive las prestaciones que se encuentran por escrito en un contrato individual o colectivo de trabajo, sobre esto nos remitimos a lo ya explicado anteriormente.

Es con éstas prestaciones, que voluntariamente recibe el trabajador y que están suficientemente garantizadas por el patrono, que puede tener problemas con el nuevo patrono.

Así, el trabajador puede recibir, por ejemplo, cierta cantidad de dinero, fuera de su salario, en el día en que se celebra la festividad del patrono de la Hacienda para -

que se compre "su estreno"; ahí en la Hacienda ha sido una práctica que se ha hecho costumbre, y con esto vemos que es importante analizar si el nuevo patrono puede estar obligado a otorgar tales beneficios a los trabajadores, o dicho de otro modo, Será una -- prestación laboral devengada por el trabajador? Pensamos que -- sí, por cuanto tal beneficio surge en virtud de las labores desempeñadas por el trabajador en el referido centro de trabajo; de lo contrario, de no ser trabajador, podría ser una donación que se - recibe; es decir, que todo aquello que se reciba como una consecuencia de un trabajo subordinado, constituye prestación laboral, desde luego, siempre y cuando lo que se reciba no sea ocasional, como cuando un motorista en un viaje que el patrono realice a -- San Salvador, reciba de éste la cantidad de cinco colones para - que vaya al cine; esa entrega consideramos, no es prestación laboral, sino una mera liberalidad o donación del patrono, la cual no podría considerarse propia de reclamarse al nuevo patrono, en el caso que la empresa o centro de trabajo fueren transferidos.

Los ejemplos anteriores los hemos puesto porque es costumbre de nuestros empresarios hacer ese tipo de entregas al trabajador que nunca pueden considerarse como obligaciones o prestaciones laborales propiamente dichas y de consiguiente no dan lugar a reclamarlas judicialmente; sin embargo en casos como el de vacaciones que debieron darse, aguinaldos que se estiman devengados, salarios adeudados, etc. y que no canceló el patrono sustituido, antes de la sustitución, tenemos que volver - al caso de la regla general o sea a la de la solidaridad, ejer-

cida en el término que la ley señala, supuesto que, el trabaja--dor, al cambiar de patrono no pierde ninguno de sus derechos que su antigüedad lo otorga, como no sea aquellos que la prescrip---ción general va extinguiendo, todo estimado en el caso de accio-nes judiciales, en que el patrono demandado puede excepcionarse.-

4- JUICIOS O CONFLICTOS LABORALES PENDIENTES CONTRA EL PATRONO SUSTITUIDO

El problema que entramos a analizar a continuación, es uno de los principales que puede acarrear una sustitución de patronos.

Puede suceder, que al momento de operarse la sustitución, existan varios juicios pendientes en contra del patrono sustituido, inclusive, más de alguna sentencia dictada en su contra.

Estamos ante el caso, en que tanto los derechos reclamados y los consiguientes juicios, han nacido antes de la sustitución; han sido promovidos y están pendientes, por ejemplo cincuenta juicios; entonces, surge de inmediato la pregunta: Cuál es la suerte de estos juicios o de esas sentencias que no han sido ejecutadas? Pueden seguirse y ejecutarse, en su caso contra el nuevo patrono, o deberá entablarse un nuevo juicio?

A esto, contestamos categóricamente que el artículo 6 de nuestro Código de Trabajo es claro en su contexto. Se crea una solidaridad entre el patrono sustituto y sustituido por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidos antes de la fecha de la sustitución.

Esa solidaridad que establece la Ley, trae como consecuencia que el trabajador tenga acción para demandar al patrono sustituto, lo mismo que al sustituido, desde luego, para ello, el patrono sustituto, tiene que estar previamente no-

tificado de la existencia de tales juicios o conflictos labora-- les pendientes, promovidos en un tiempo contra el patrono sustituido.

Desde luego, desde el momento que tiene conoci--- miento de tales juicios o conflictos laborales pendientes, de -- conformidad al artículo 609, el patrono sustituto, integra la -- misma parte demandada, se apersone o no en el asunto.

Precisamente, por el nexo que existe entre ambos, y por la notificación respectiva que recibe el patrono sustituto, es indudable que éste tiene que responder de las reclamaciones - planteadas, precisamente porque al adquirir la calidad de nuevo patrono, adquiere todos los derechos y obligaciones que reporta la empresa, por el espíritu proteccionista que anima las disposiciones de nuestra Constitución y Código de Trabajo.

El artículo 195 de la Constitución Política se - remite al principio filosófico de la justicia social, al decir en su inciso 2o. "La enumeración de los derechos y beneficios - a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se derivan de los principios de justicia social".

Y es que cuando se dió el artículo 164 antes citado, dichos principios de justicia social no se habían consignado todavía en una Ley, la que posteriormente vino a ser el código de Trabajo.

Si le diéramos vida al artículo 164 de la Constitución que consagra el régimen de garantías INDIVIDUALES, esta-

ríamos institucionalizando una gran injusticia consistente en -- que, bastaría que una negociación o empresa cualquiera, relacionada con contratos de trabajo existentes, cambiase de propieta-- rio en el momento preciso de ejecutar la sentencia, para que, -- alegándose que el nuevo patrono no había sido oído y vencido en juicio, se hicieren nugatorios los derechos adquiridos por los - trabajadores y éstos a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrasen con que no podrían obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así, por una situación de hecho, lo que legalmente habían obtenido, despues - de soportar a lo mejor, un juicio largo y tedioso, lleno de de-- sesperanzas y sinsabores, que probablemente no hubiesen promovido de haber tenido en cuenta que la ley aplicable a su caso, habría de detenerse frente a una circunstancia eventual, como es - la sustitución de patrono.

En el caso de que un trabajador obtenga una sen-- tencia de condena en contra del patrono sustituido, pasada en -- autoridad de cosa juzgada, naturalmente que puede seguir la ejecución de la sentencia contra el patrono mismo condenado o el patrono sustituto, a su juicio prudencial, o contra ambos, con base en la regla de la solidaridad, pues se presume que el que adquiere la empresa o establecimiento, lo hace con todas sus car-- gas y obligaciones y una de ellas sería precisamente esa sentencia de condena; sin embargo, como el derecho es cuestión de dialéctica y de opiniones, bien podría sostenerse y esto no es más -

que una mera opinión de nosotros, de que en ese caso, resuelto - definitivamente antes de la sustitución patronal, el único obligado sería el patrono sustituido.-

5- JUICIOS O CONFLICTOS LABORALES NACIDOS DESPUES DE LA SUSTITUCION PATRONAL.

Como dijimos anteriormente, las obligaciones en casos de sustitución patronal, tienen que verse con detenimiento y cuidado para evitar injusticias. Así por ejemplo el trabajador que tiene dos años o tres de no gozar de vacaciones, ni del pago de las mismas, a la hora de la sustitución, puede iniciar juicio en contra del patrono sustituto o contra el sustituido y éste no puede excepcionarse en manera alguna y de esa misma forma tendrían que resolverse todos los casos similares, para evitar injusticias con el trabajador. Ahora bien, si el juicio se inicia después de la sustitución patronal, a consecuencia de acciones nacidas también después de dicha sustitución, el trabajador no puede demandar al patrono sustituido y únicamente debe demandar al sustituto. Por ejemplo: cuando al tiempo de operarse la sustitución el trabajador tiene once meses de laborar para el patrono sustituido, y por consiguiente, le falta un mes para tener derecho a sus vacaciones anuales; entonces tiene que plantear la demanda contra el patrono sustituto, pues en este caso es evidente que nada tiene que ver el patrono sustituido y el Código de Trabajo es claro al respecto en el Art. 6, Inc. 3o.

Hay sin embargo, un caso en que no obstante, la obligación que da lugar a la responsabilidad, nace después de la sustitución, resulta obligado también el patrono sustituido y -

es precisamente cuando éste no ha tenido el cuidado de avisar a los trabajadores de la sustitución patronal; entonces el Código expresa que ambos patronos responden por las obligaciones di--- chas, por elementales consideraciones de justicia social y porque el trabajador, en muchos casos es el último en darse cuenta que ha cambiado el patrono.-

6- ALCANCES DE LA PRESCRIPCION EN LA SUSTITUCION PATRONAL.

El Código de Trabajo de 1963, al igual que la mayoría de legislaciones, cuando en el artículo 7 hacía referencia a la sustitución patronal, expresaba que "por seis meses contados a partir de la sustitución, el patrono sustituido responderá solidariamente con el nuevo patrono por las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la sustitución, vencido dicho plazo la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono".

Pues bien, por mucho que nos hemos esforzado en investigar, no hemos encontrado la justificación de ese plazo de -- seis meses; no hemos encontrado el porque de esos ses meses y la cuestión se vuelve interesante, por que ese plazo de seis meses ha sido adoptado, aceptado y trasplantado en las legislaciones - laborales de muchos países: llegamos a pensar que las legislaciones sólo se han concretado a copiar lo que otras dicen, sin preocuparse si será justo o no, si es adecuado o no.

Sin embargo, los que redactaron el Código de Trabajo de 1972, que nos rige actualmente, tuvieron el cuidado de - ponerse a pensar al respecto.

Así vemos, que el artículo 6 inciso 2o. del Código de Trabajo vigente, ya trae la variante, ya no trae como término dichos seis meses, sino que expresa que: "el patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha --

responsabilidad solo tendrá lugar durante el término de la co--- rrespondiente prescripción".

Las razones del cambio lamentablemente no las encontramos en la exposición de motivos del proyecto del Código de Trabajo, redactado por el Ministerio de Trabajo y Previsión So--- cial, tampoco las encontramos en el dictamen de la comisión de -- Trabajo de la Asamblea Legislativa, ni en el dictamen de la comisión de Legislación y Puntos Constitucionales de la misma.

A falta de fuente escrita que nos dé la solución - del caso que nos ocupa, pensamos que posiblemente se tuvo en mente lo siguiente:

1) El plazo de seis meses adoptado por el Código de Trabajo anterior, desprotegía a trabajadores que por dedicarse a labores peligrosas o insalubres en las empresas delpatrono sustituido, contrajeran enfermedades profesionales, a causa, con ocasión o por motivo del trabajo, algunas de las cuales puede aparecer con los años de contraídas, o al menos después de los seis meses de adquiridas; de haberse seguido con los seis meses tradicionales, esta clase de trabajadores, no hubieren podido, en un momento dado, entablar su correspondiente acción contra el patrono sustituido, por existir un plazo perentorio en la ley. Los - casos de riesgos profesionales o de enfermedades adquiridas en el trabajo tienen forzosamente que seguir las reglas generales,- pues no se sabe cuando pueden ocurrir o presentarse; así por --- ejemplo, quien durante años ha trabajado en una empresa siderurgica como en el caso de un soldador y esta empresa es transferi-

da, puede el año de estar con el nuevo patrono resultar con una enfermedad de la vista, de tipo profesional de la cual tendrá - que responder éste, pues para excepcionarse, tendría que haber analizado caso por caso o sea trabajador por trabajador y deshacerse de ellos al adquirir la empresa, lo que le implicaría una indemnización en aquel momento; en los riesgos profesionales -- propiamente dichos o accidentes de trabajo, ya hemos visto anteriormente lo que el Código de Trabajo dispone al respecto.

Creemos que esta fué la razón fundamental que se tuvo en mente pues solo así el trabajador podría aplicar a su - favor el Art. 615 del Código, que dice: "Toda acción para re-- clamar el pago de indemnización por riesgo profesional prescribirá en dos años contados a partir de la fecha del accidente o de la primera constatación médica de la enfermedad".

Por otra parte, solo así quedan armonizadas ambas disposiciones legales; y la verdad es que, las enfermedades profesionales a diferencia de los accidentes de trabajo, la causa que las origina no es imprevista súbita o violenta, ya se sabe de antemano cuales son las industrias y trabajos insalubres o substancias tóxicas capaces de producirlas; y decimos, que la causa no es súbita o violenta, porque las enfermedades se producen gradualmente con mayor o menor lentitud, por influencia de factores que actúan en determinado período y en forma repetitiva.

De manera que, nos parece bien el cambio pues solo así se contribuye a mejorar día tras día las normas jurídi--

cas que benefician a las víctimas de un infortunio de trabajo.

La prescripción en materia laboral ha sido enfocada por don Mario de la Cueva, desde el punto de vista del patrono, como desde el punto de vista del trabajador; expresa: "Considerada la prescripción desde el punto de vista del patrono, resulta un medio para que por el transcurso del tiempo deje de cumplir las obligaciones que la ley le impone, y si, a la inversa - consideramos la prescripción desde el punto de vista del obrero, aparece como un abandono de las acciones que le corresponden en contra de su patrono, abandono que en el fondo es una renuncia a los derechos que las leyes le conceden" (1).

Algunos opinan, que la prescripción sobre todo - la extintiva o liberatoria no cabe en el derecho de trabajo, ya que si por parte del trabajador se deja transcurrir el tiempo - dentro del cual podría utilizarse para exigir las correspondientes acciones es como que si se estuvieren renunciando derechos, y eso no cabe en lo laboral.

Al respecto, el Doctor Catalino Sandoval, en su tesis doctoral nos dice: "En otras palabras, la prescripción es propia del derecho de las cosas, de los contratos y de las obligaciones reales o patrimoniales; pero, por su origen y antigüedad es inadecuada para el nuevo derecho, porque éste, a la inversa del derecho privado, no está al servicio de las cosas, sino del hombre, que es la criatura por excelencia y razón de ser de

---

(1) De la Cueva, Mario, obra citada, Vol. I, pág. 887.

la sociedad e instituciones de ésta" (1).

Basados pues, en la irrenunciabilidad de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, algunos van más lejos al afirmar que la prescripción en lo laboral no tiene ninguna justificación y que lo más acertado es que el trabajador en todo tiempo pueda reclamar sus derechos, pues, si los ha ganado, puede reclamarlos en el tiempo que lo crea necesario.

Por nuestra parte, pensamos que la prescripción es una institución de orden público que debe reglamentarse en todas las leyes que determinan la manera de tramitar los juicios, a fin de evitar dudas ante situaciones jurídicas que, de no estar definidas, darían origen a numerosas controversias que producirían incertidumbres y vacilaciones, aún para la aplicación de la ley misma. Decimos lo anterior por una razón bien lógica y es la siguiente: el trabajador dispone del tiempo necesario, racional, para reclamar sus derechos y si no lo hace es culpa suya, pero el Derecho no solo debe interesarse por la justicia, sino que también debe interesarse de manera particular por garantizar cierta seguridad a las personas.

Creemos que debemos darle cabida al principio procesal de certidumbre, pues de lo contrario, el patrono que es generalmente el demandado, tendría que cargar por toda su vida el peso de la duda y no sabría cuando o en que momento lo demandarían.

---

(1) Claros Sandoval, Catalino, "Algunas consideraciones sobre la irrenunciabilidad de los derechos a favor de los trabajadores y sobre la prescripción de los mismos". Tesis doctoral, pág. 42, año 1965.

A continuación citamos, lo que dice Guillermo Gonzáles Charry, con el que estamos totalmente de acuerdo: "Las leyes sociale son ampliamente benéficas para el trabajador, pero - buscan también seguridad en la vida jurídica. Le ofrecen oportunidad para reclamar cuanto derecho se le ha concedido, pero po-- nen para ello un límite temporal, después del cual se supone que carece de interés en el reclamo, puesto que no ha hecho ninguna manifestación de él mientras racionalmente pudo hacerlo" (1).

Opinamos que debe buscarse una pronta definición de los derechos del trabajador, pues si éste con su inacción deja transcurrir los lapsos que la ley le franquea es porque sencillamente no tiene interés alguno en reclamar sus derechos o porque talvez no le conviene reclamarlos.

La figura de la prescripción en la sustitución - patronal, la encontramos plenamente justificada, para evitar -- problemas entre los patronos sustitutos y sustituidos pues al - trabajador le es indiferente quien de ellos debe hacer efecti-- vas las prestaciones a que tiene derecho, pues de otra manera - sería ponerlo a navegar en el campo de la incertidumbre; la --- prescripción naturalmente, como excepción, tendría que oponerla, en caso de demanda, el patrono sustituido o el sustituto, en -- los casos generales contemplamos en el capítulo especial de la prescripción de ciertas acciones, frente a reclamos dirigidos en su contra.

---

(1) González Charry, Guillermo,,obra citada, pág. 587, 2a. edic.

C O N C L U S I O N E S

Por considerarlo de importancia, podemos concluir con nuestro trabajo enumerando las principales situaciones que - anteriormente hemos analizado, para tener la oportunidad de exponer al final algunas sugerencias que creemos puedan servir de alguna utilidad, en lo que a legislación laboral se refiere.

1.- Nuestro actual Código de Trabajo, al omitir la definición de patrono, ha tenido un gran avance, ya que solo así se pueden resolver ciertas situaciones de duda que anteriormente a la vigencia del Código, se presentaban en los tribunales de -- justicia, sobre a quienes se podía considerar patronos. Ahora - están incluidos en el término, el Grupo Patronal, constituido -- por ejemplo, por varios dueños o arrendatarios de una fuente de trabajo, una Institución, una Entidad, una Comunidad de cualquier clase. Si nosotros, en el correspondiente apartado hemos dado - un concepto del mismo, es a manera de ilustración.

2.- El trabajador, como lo hemos expuesto, es el más beneficiado con los principios doctrinarios del derecho laboral y, especialmente con la figura de la sustitución patronal, - por tratarse de la parte débil en la relación de trabajo. Lo -- consideramos como la persona natural que presta sus servicios en forma subordinada a otra que obstenta calidad de patrono, en virtud de un salario que recibe por tales servicios, lo que le da derecho, además, a gozar de las consiguientes prestaciones y dere-- chos que le conceden las leyes, los reglamentos, el propio contra

to de trabajo, los usos, costumbres y en general, los principios derivados de las convenciones colectivas de trabajo y demás fuentes de Derecho Laboral.

3.- La Empresa, que nos ha servido de mucho para la elaboración de nuestro trabajo de tesis, tal como hemos visto, adquiere gran importancia en la legislación laboral, puesto que perfectamente cabe considerarla dentro del concepto de patrono. Así vemos que en su amplio campo de acción, ofrece oportunidades de trabajo para el sector laboral, el cual muchas veces le da más importancia que a la persona misma del patrono, a quien muchas veces ni conoce.

4.- El trabajador lo que le interesa es recibir su salario y demás prestaciones laborales, siendo para él indiferente la calidad de la persona que se los ofrece.

5.- La figura de la sustitución patronal, tal como la considera el Código de Trabajo nuestro, implica continuación de relaciones de trabajo, las cuales permanecen intactas, dando por resultado que los derechos de los trabajadores no salgan afectados, debiendo el nuevo patrono conceder, reconocer o cumplir tales derechos existentes, garantizando con ello las prestaciones logradas por los trabajadores.

6.- Por lo anterior, en nuestro trabajo hemos llegado a reconocer que en eso estriba la esencia de la sustitución patronal, que establece nuestro código de trrabajo, en el artículo 6, precisamente porque los derechos de los trabajadores no salen afectados por el cambio de patrono, pues el nue

vo patrono responde solidariamente de las obligaciones existentes en favor de aquellos, quedandopor ello subrogado en todos los derechos y obligaciones del patrono sustituido.

7.- En la sustitución de patronos, hay una modificación de una de las partes de la relación jurídica laboral; sin embargo, ello no significa que los contratos de trabajo terminen, pues estos, según la doctrina que sustenta nuestro código de trabajo, a todas luces justa, se mantienen inalterables con la garantía de la responsabilidad solidaria de ambos patronos por el término de la prescripción.

8.- Quien originalmente está obligado a responder por las obligaciones laborales surgidas antes de la sustitución, es el patrono sustituido, porque precisamente fué en su tiempo - que se originaron aquellas. Ahora bien, el otro responsable, -- tendrá que ser el patrono sustituto, siempre que lo demanden dentro del período de la prescripción correspondiente. Los trabajadores, si lo prefieren, perfectamente pueden exigir el cumpli--- miento de las obligaciones nacidas antes de la sustitución a cualquiera de ellos a su arbitrio o en forma conjunta. Art. 1385 del Código Civil.

9.- Si se trata de obligaciones que surjan despues de la sustitución, el único responsable es el patrono sustituto, a menos que el patrono sustituido no haya comunicado a los trabajadores el cambio operado, pues en ese caso ambos patronos responden solidariamente.

10.- Si al momento de ocurrir la sustitución patronal, hubiere juicios o conflictos laborales pendientes en contra del patrono sustituido, según el artículo 609 del Código de Trabajo, el sustituto es responsable a partir de la notificación de la existencia de tales juicios o conflictos laborales pendientes.

Sobre esta reglamentación hemos llegado a pensar que su objetivo es evitar el juicio de amparo que pudiera entablarse basándose -en forma equivocada- en el precepto Constitucional que establece que nadie puede ser privado de su vida, de su libertad, ni de su propiedad o posesión, sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a las leyes.

11.- El Código de Trabajo, al regular la sustitución de patronos, tomó en cuenta los casos de indemnización por riesgos profesionales, jubilaciones y otros casos similares que estuviesen establecidos en forma de pagos periódicos; asimismo, tomó en cuenta las consecuencias de los riesgos profesionales - que, por aparecer muy tarde eran de dificil reclamación conforme al código anterior. Hemos dicho que posiblemente ese fue el motivo que se tuvo en mente, cuando se varió la responsabilidad solidaria de los seis meses por los términos de la prescripción, dando así un profundo sentido proteccionista a la clase trabajadora, al igual que con las demás reglas que anteriormente hemos señalado.

Para finalizar, queremos dar las siguientes reco-

mendaciones: a) Se reforme el actual Código de Trabajo, adicio-- nando ciertas reglas de interpretación, que aclaren puntos de duda, como aquella que pueda tener el patrono sustituto ante la -- ejecución de una sentencia, de un juicio que al tiempo de la sustitución, estaba pendiente contra el patrono sustituido, y que - de conformidad con la ley lo obligan a responder, no obstante -- alegar que no ha sido parte en el juicio.

b) Se reforme el Código de Trabajo, a fin de dar más claridad al artículo 6 inciso 3o., segunda parte, pues tal - como está no aclara muy bien hasta donde llega en el tiempo, la responsabilidad del patrono sustituido que no avisa a los trabajadores de la sustitución patronal es decir, aquella responsabilidad que provenga de obligaciones laborales que surjan despues de la sustitución. Pues tal como está estructurado, no alcanza la prescripción en esa parte.

c) Recomendación para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emita constantemente boletines ilustrativos sobre los alcances de las leyes que regulan el trabajo subordinado.

Tanto el patrono como el trabajador de nuestro medio desconoce mucho de legislación laboral. Seguro estamos que la mayoría de trabajadores ignoran que perfectamente se puede demandar al patrono que se convierte en sustituto, por ejemplo, por el hecho de comprar una hacienda determinada, por obligaciones - laborales nacidas antes de tal operación. Por otra parte, el --

patrono cree que no está en obligación de seguir manteniendo las prestaciones otorgadas por el anterior, como también la estabilidad en el empleo, en favor de los trabajadores, los cuales al -- tiempo de ocurrir la sustitución patronal presten sus servicios para el patrono que resulte sustituido. Por el contrario, cree - que el patrono sustituido es el que necesariamente debe indemnizar.

Estas dudas no existieran en ningún momento si hubiera una mejor instrucción para los sectores obreros patronales.

No queremos terminar nuestra tésis doctoral, sin recalcar nuevamente, los agradecimientos sinceros para la persona amable que se tome el trabajo de leerla y, del lector exigente -- esperamos juicios de benevolencia, tomando en cuenta que se trata de una obra redactada por quien aúnccarece de experiencia en asuntos tan delicados como el que nos tocó desarrollar y esperamos -- que pase a engrosar la existencia bibliográfica de nuestra Alma - Mater, para que sirva más que todo, de materia de discusión, pues estamos seguros que las opiniones que hemos sustentado, no a muchos convencerán, no ha sido ese nuestro propósito:simplemente -- nos hemos limitado a exponer lo que pensamos sobre cada punto en particular.

Si conseguimos llamar en algo la atención, de la persona que la lea, nos sentiremos más que satisfechos.-

B I B L I O G R A F I A

1.- Carlos Mario Londoño Mejía — "Derecho Individual de Trabajo". Consejo Superior de Investigaciones Científicas. - Instituto Balmes de Sociología, Madrid 1959.

2.- Juan D. Pozzo — "Derecho de Trabajo", Tomo II, Ediar. Soc. Anón Editores, 1948.

3.- Mario De la Cueva — "Derecho Mexicano de Trabajo", Décima segunda Edición, Editorial Porrúa, Tomo I, 1970.

4.- Guillermo Cabanellas — "Diccionario de Derecho Usual" Tomo III, Bibliografía Omeba, Buenos Aires.

5.- Ernesto Krotoschin — "Tratado Práctico de Derecho de Trabajo", Tomo I, Roque -- de Palma Editor, Buenos Aires, 1955.

6.- Guillermo Cabanellas — "Contrato de Trabajo", Vol.I, Bibliografía Omeba, Editores Libreros, única edición, Buenos Aires, 1963.

7.- Francisco José Retana — Copias de Derecho Laboral y Comentarios al Código de Trabajo, Revistas de Derecho Laboral, 1a. parte, Facultad de Derecho, 1969.

8.- Marcos Gabriel Villacorta — "Copias de Clases", Revista de Derecho Laboral, 2a. parte, 1969.

9.- Guillermo Cabanellas — "Contrato de Trabajo", Vol.- II, parte General, Bibliografía Omeba, Editores Libreros, única Edic. Buenos Aires.

10.-Kaskel y Dersch — "Derecho de Trabajo", 5a. Edición, edición Roque de Palma, Buenos Aires, 1961.

11.- Efren Borrajo Da Cruz — "Introducción al Derecho Español de Trabajo", 3a. edición, Editorial Tecnos Madrid.

12.- Guillermo González Charry — "Derecho de Trabajo", Editorial Temis, Bogotá, 1970.

13.- Rafael J. Alfonso Guzmán — "Estudio Analítico de la Ley Venezolana", Vol. I.

14.- Jorge Ortega Torres — "Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal de Trabajo", Editorial Temis, Bogotá, D.E.

15.- Anibal Ernesto Henríquez Domínguez — "Los sujetos del Derecho del Trabajo" Tesis doctoral

16.- Euquerio Guerrero — "Manual de Derecho de Trabajo", 4a. Edición, Editorial, Porrúa, S.A.

17.- Francisco Ferrari — "Derecho de Trabajo", Vol. II, 2a. Edición.

LEGISLACION CONSULTADA

a) Constitución Política de El Salvador de 1950

b) Constitución Política de El Salvador, de 1962

c) Código de Trabajo de 1963

d) Código de Trabajo de 1972.