



24 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-97-2024

CRITERIO GENERAL SOBRE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL Y LOS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES.

Tomando en consideración las reiteradas consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación a la sustitución laboral, se emite el presente criterio general, el cual contiene los aspectos medulares que regulan la aplicación de esta figura en la relación laboral.

A nivel doctrinario, la sustitución patronal, es abordada por el jurista Guillermo Cabanellas, al respecto nos dice lo siguiente:

“La cesión de la empresa constituye un acto jurídicamente al margen de los trabajadores dependientes de la misma: res inter alios acta; por lo cual, si un patrono transfiere a otra su empresa, la vigencia de los contratos de trabajo subsiste para este nuevo empresario, en iguales condiciones, y los trabajadores siguen con los mismos derechos e iguales obligaciones. Cualquier modificación que se imponga, por el hecho del traspaso de la empresa, en las condiciones de prestación de los servicios y que disminuya los derechos o aumente las obligaciones, configurará el incumplimiento del contrato por el patrono y autorizará al trabajador para dar por concluido el contrato de trabajo con la responsabilidad de aquél.”¹

Complementando lo anterior, resulta de interés, traer a colación lo dispuesto por nuestra normativa laboral. Al respecto, el artículo 37 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

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



24 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-97-2024

Página 2 de 5

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

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

Como complemento de lo anterior, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha referido reiteradamente sobre la figura de la sustitución patronal, al respecto ha señalado:

“(...) ”V.- SOBRE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL. (...) La sustitución patronal supone un cambio en la titularidad empresarial operada por diversos negocios jurídicos, traspaso que no impide que se siga desarrollando la actividad productiva. Esta figura, parte de la existencia de patronos diferentes con responsabilidades subjetivas de las que pueden emerger obligaciones separadas o conjuntas frente al trabajador, en virtud de que este último se encuentra libre de las fluctuaciones que puedan operarse en la titularidad de la empresa. Puede decirse que, en la relación de trabajo, la persona trabajadora ocupa una situación más relevante que la del empleador, debido a que este es fácilmente sustituible sin que este hecho afecte las condiciones y la existencia del contrato de trabajo, mas no así el trabajador. Por ello, se presupone que dicho cambio, en principio, no extingue las relaciones laborales cuando se lleve a cabo la transmisión, motivo por el que, frente a las obligaciones derivadas del



24 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-97-2024

Página 3 de 5

contrato o la ley, la normativa citada establece una solidaridad legal que opera en los seis meses posteriores a la sustitución del patrono, facultando al trabajador, en resguardo de sus derechos, a dirigirse contra cualquiera de ellos; con posterioridad a dicho plazo, tales responsabilidades subsisten únicamente para el nuevo patrono. Consecuentemente, el nuevo empleador que adquiere un negocio asume todo el conjunto de derechos y obligaciones subjetivas de que era titular el empleador transmitente, tanto los favorables como los desfavorables, encontrándose entre ellos las obligaciones pendientes, haciendo exigible al adquirente todos los créditos laborales que no han sido cancelados al momento de la transferencia (...)²

A partir de los elementos antes desarrollados es criterio de esta Asesoría, que sin importar quién asuma el carácter de patrono, los trabajadores mantendrán su antigüedad y, todos los derechos que adquirieron durante su relación laboral, que no puede verse interrumpida en razón de la sustitución patronal apuntada, tales como aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía. De igual forma las personas trabajadoras conservan otros beneficios que tienen con la empresa, tales como, permisos, licencias, tiempos de descansos, etc.

Bajo esta misma línea de criterio, cuando se realiza una sustitución patronal, no debe ser considerada como un acto que afecte los derechos colectivos de los trabajadores, estos, al igual que sus derechos individuales, se deben conservar en la medida, que la normativa así lo permita.

Es en este punto, hacemos alusión a la posible existencia de consejos o comités permanentes de trabajadores, así como diversas organizaciones sociales, que por regla general no deben verse afectados, sin perjuicio, de que puedan existir casos puntuales, con

² Resolución número 2018-001411 de las diez horas del diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.



24 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-97-2024

Página 4 de 5

características particulares, que ameriten un análisis más profundo de parte de esta Dirección de Asuntos Jurídicos.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM



24 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-97-2024

Página **5** de **5**

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.

fvm/alcr

Archivo.