

SUSTITUCIÓN PATRONAL

Conocer el marco legal que rige las sustituciones patronales en Venezuela y las implicaciones que tiene que un patrono se sustituya en otro.

Reconocer cómo una sustitución patronal puede influir en las prestaciones dinerarias a percibir por un trabajador en caso de la terminación de la relación de trabajo.



Introducción

01 Conceptualización

02 Excepción a la sustitución de patrono o patrona

03 Efectos, derechos y pagos asociados. La sustitución como causa de terminación de la relación de trabajo



Cierre



Referencias





Hablaremos sobre una institución del derecho laboral que es de gran relevancia y, aunque no es tan común, es muy importante conocerla, pues tiene implicaciones muy diversas para los actores de la relación de trabajo, incluso para los entes rectores de la misma. Se trata de la sustitución patronal.

Es necesario que domines cuándo estamos frente a una sustitución patronal o no y qué se supone que debe hacer cada una de las partes en el marco de las obligaciones que derivan de la **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras** (2012).

Iremos de lo básico y conceptual a lo más complejo: trataremos el derecho del patrono de sustituirse en otro, cómo el ejercicio de este derecho puede suponer una inconveniencia para el trabajador y qué implicaciones tiene para ambos actores.





El término sustituir de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española significa “poner a alguien o algo en lugar de otra persona o cosa (...) Dicho de una persona o una cosa: ocupar el lugar de otra (...) Suplir a alguien o hacer sus veces” (Real Academia Española, 2022, definiciones 1-3).



Entonces, cuando decimos que sustituimos es porque colocamos una cosa en lugar de otra y, por tanto, la sustitución patronal significa que **un patrono es sustituido por otro en el marco de las relaciones laborales.**

Las razones por las que un patrono se sustituya en otro pueden ser muy diversas, sin embargo, podemos pensar en las ventas de fondos de comercio, las permutas, las donaciones, arrendamientos, entre otros.

Un patrono que tiene una entidad en la que ya no desea seguir participando y es de su propiedad, puede libremente vender toda la explotación a otro, que decide libremente también continuar la explotación de la misma naturaleza y forma que se está desarrollando, lo que no supondría en principio ningún daño a la continuidad de las relaciones laborales entre las partes y los trabajadores que están asociados a la explotación involucrada en el negocio jurídico planteado.

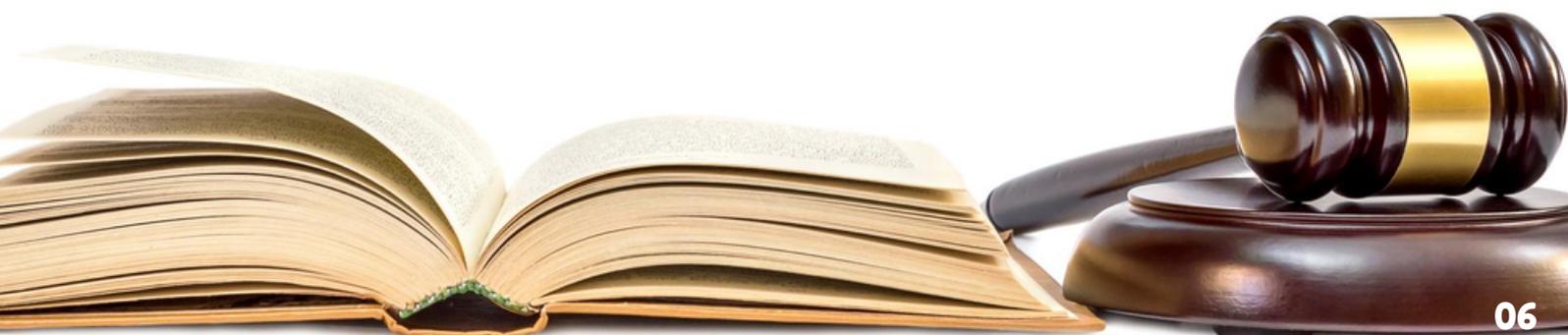


La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) define en su artículo 66 la figura de la sustitución y establece que:

Existirá sustitución de patrono o patrona, cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título, de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aun cuando se produzcan modificaciones.

Los supuestos que determinan la sustitución patronal están dados por:

- 1** La transmisión de la propiedad de la explotación o entidad.
- 2** La continuidad de las labores realizadas por la entidad.
- 3** La aparición de un título por el cual se dé la sustitución; como ya indicamos podrían devenir de ventas, permutas, cesiones de derechos, arrendamiento u otros títulos.





No todo cambio en la figura del patrono puede ser considerada como sustitución patronal: existen casos muy especiales en donde el legislador ha querido separar alguna de estas situaciones y no darle el tratamiento legal que implica una sustitución, y es así como el artículo 67 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece que:

No se considerará sustitución de patrono o patrona cuando, después del cierre de una entidad de trabajo, el Estado realice la **adquisición forzosa de los bienes** para reactivar la actividad económica y productiva, como medida de protección al trabajo y al proceso social de trabajo, independientemente de que sean los mismos trabajadores y trabajadoras y sean las mismas instalaciones.



Las deudas del patrono o patrona con los trabajadores y trabajadoras serán canceladas por dicho patrono o patrona o descontadas del precio convenido a pagar por el Estado, garantizando su pago por este en acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

En este supuesto legal, el legislador se reservó para el Estado el derecho o privilegio legal de que si tuviere que hacer una adquisición forzosa (por ejemplo, una expropiación) y el Estado pase a ocupar el puesto de patrono, no lo hará bajo la figura de sustitución patronal. El patrono que fue objeto de la medida pagará aquellas deudas que existan con los trabajadores por prestaciones, beneficios u otros, pues, de lo contrario, estas le serán descontadas del precio que pueda recibir por la entidad cerrada y posteriormente adquirida forzosamente por el Estado.



Una sustitución patronal produce efectos que están claramente contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), específicamente en el artículo 68 donde se establece que:



La sustitución de patrono o patrona, **no afectará las relaciones individuales y colectivas** de trabajo existentes. El patrono o la patrona sustituido o sustituida, será solidariamente responsable con el nuevo patrono o la nueva patrona, por las obligaciones derivadas de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años.



Concluido este plazo, **subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono** o de la nueva patrona, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse contra el patrono sustituido o la patrona sustituida o contra el sustituto o la sustituta. La responsabilidad del patrono sustituido o patrona sustituida solo subsistirá, en este caso, por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

Como se evidencia, no afecta las relaciones laborales existentes. Es importante aclarar que *término* y *plazo* en material legal no son sinónimos: el término es el límite para la realización de determinada acción.

Ahora bien, si existieren juicios en curso y llegara el término de los cinco (5) años, la responsabilidad subsistirá hasta la conclusión de los mismos con una sentencia definitivamente firma.



Existen derechos y pagos asociados al proceso de sustitución con los trabajadores involucrados, quienes tienen derecho a ser notificados formalmente, es decir, informados del proceso que se dará, como está contemplado en el artículo 69 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), que expresa lo siguiente:



La sustitución del patrono o de la patrona **deberá ser previamente notificada a los trabajadores**, trabajadoras y su organización sindical; al inspector o inspectora del trabajo. La sustitución de patrono o patrona no surtirá efecto en perjuicio del trabajador o trabajadora.



Hecha la notificación, si el trabajador o trabajadora considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, dentro de los tres meses siguientes, **podrá exigir la terminación de la relación de trabajo** y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley.





Con la sustitución no se puede afectar al trabajador. En consecuencia, se le debe informar tanto a él como a la organización sindical si la hubiere y al inspector o inspectora del trabajo.



Por otro lado, puede ser que al momento de la notificación al trabajador este considere que no le es conveniente ese cambio de patrono, por ello, el legislador le ofrece la posibilidad de que, dentro de los tres meses siguientes, pueda exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en esta Ley; y automáticamente, al momento en que el trabajador ejerce ese derecho, este causal se configura como una **causa justificada de retiro** conforme al artículo 80, Literal E, que establece que es una causa válida de retiro cuando el trabajador considere inconveniente la sustitución para sus intereses.



Finalmente, debemos considerar que si al momento de producirse la sustitución patronal el patrono sustituido decide pagar los haberes que estén a favor de los trabajadores, tales como prestaciones sociales, los mismos serán considerados como un anticipo, en función de la presunción de continuidad de la relación laboral, tal y como lo establece el artículo 70 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):



En el caso que se pague al trabajador o trabajadora prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución de patrono o patrona y continúe prestando sus servicios a la entidad de trabajo, **el pago recibido se considerará como un anticipo** de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.



Comúnmente nos encontramos que el patrono sustituido, so pena de lo expuesto anteriormente, decida pagar los saldos adeudados a los trabajadores por pasivos laborales hasta el momento de la sustitución, pues de lo contrario deberá enviar a las finanzas del patrono sustituto los acumulados de prestaciones sociales, lo que dificulta y atrasa el proceso de sustitución, que responde muchas veces a negocios jurídicos de tiempo y oportunidad.

Hemos compartido sobre esta forma de vicisitud que se puede presentar en la relación de trabajo y que puede o no afectar al trabajador, pero que es un derecho del patrono como dueño de la explotación o negocio.

Resulta importante tener en cuenta que uno de los elementos determinantes para decir que estamos frente a una sustitución patronal es el hecho de que **debe existir transferencia de la propiedad** o la titularidad de una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título, de una persona natural o jurídica a otra; también que este negocio jurídico **no puede afectar al trabajador**, por lo que surge la figura de la solidaridad entre los patronos, quienes, al ser sustituidos, mantendrán su responsabilidad por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.



Gaceta Oficial N° 6.076. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Venezuela, 7 de mayo de 2012.

Bruzual, G. (2018). *Antología Del Derecho Laboral Venezolano*. Estado Bolívar

Real Academia Española. (2022). *Sustituir*. En Diccionario de la lengua española (23a ed.). Recuperado el 26 de febrero de 2023. <https://dle.rae.es/sustituir>



Has culminado la revisión del tema

