

clase empresarial agresiva e imaginativa. Es un hecho que un gran elemento de conservatismo se introduce en la actitud del empresario que es al mismo tiempo capitalista de su empresa: su principal objetivo es defender el capital, y acumular en concepto de capitalista, más que recoger los premios de la eficiencia y la imaginación creadora empresarial.

Al comienzo de este artículo hablábamos sobre los estímulos al empresario, su existencia o limitación en el tipo ideal. Ahora al plantearnos el tema del funcionamiento efectivo del modelo, vemos que puede haber en el capitalismo bancario una clase de estímulo que no se presenta en el otro régimen más que ocasionalmente, en situaciones de privilegio antisocial. Me refiero a la posibilidad de recibir beneficios usando capital ajeno; es reconocido que muchas veces un empresario es atraído a cierta actividad si para ella cuenta con "dinero barato"; otras consideraciones pueden pasar a segundo plano si el interés de un cuantioso préstamo es bajo y la amortización suave. Todas estas condiciones tenderían a darse en el tipo ideal con pleno funcionamiento. Por otra parte, las dotes de empresario son talentos biológicos y de entrenamiento que se dan más o menos caprichosamente en la sociedad. Un sistema que permite trabajar sin dinero propio es el mejor posible para lograr el pleno aprovechamiento de esos talentos. Todo parece indicar que el capitalismo bancario ofrecería una arena ideal para una actividad empresarial sumamente competitiva, eficiente, dinámica y progresiva.

La calidad de funcionamiento del esquema estaría también dada por el tipo de actitud del SBN ante los malos negocios. Una causa posible del fracaso de una empresa es la capacidad relativa del empresario; aunque sería difícil decir que existe el empresario inepto, salvo casos de irracionalidad manifiesta, es lo cierto que cada empresario tiene un límite de lo que puede administrar con éxito. Responsabilidad del SBN debe ser el desposeer al empresario en proporción a un endeudamiento que corresponda a ampliación del negocio más allá de ese límite. Por lo demás, todo caso de liquidación de deudores debe ser enfocado por el SBN con un criterio eminentemente social: la apropiación resultante debe canalizarse adecuadamente, por medio de la Corporación Nacional de Inversiones, o un Instituto Nacional de Cooperativas, de modo que la nueva propiedad privada que resulte contribuya a la mejor distribución de la riqueza productiva del país.

EL CONCEPTO DE LA EMPRESA COMO PATRONO EN DERECHO LABORAL

Apuntes en torno a un fallo de la Sala de Casación

Lic. OSCAR BEJARANO COTO

1) Introducción. El concepto paternalista del patrono.

El concepto de patrono, en materia de trabajo, es uno de los elementos jurídicos que configuran la relación de trabajo, base indispensable de la aplicación de toda la legislación social; en cuanto a los sujetos de la relación, aparte del patrono, existe el trabajador, concepto éste que se encuentra bien delineado, tanto por la legislación vigente, cuanto por la jurisprudencia. Por el contrario, si investigamos los precedentes jurisdiccionales alrededor del concepto de "patrono" nos encontramos con una no bien definida jurisprudencia, motivado este hecho por la defectuosa nomenclatura que utiliza nuestro legislador al definir el patrono como "toda persona física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo", según el artículo 2º del Código de Trabajo, texto éste que es copia literal del numeral 4 de la Ley Federal de Trabajo de la República de Méjico, molde que sirvió de base casi íntegramente a los redactores de nuestro Código.

Este concepto, denominado paternalista por los autores de la materia, reduce mucho el ámbito de aplicación de las relaciones jurídicas inter partes con motivo de la prestación del servicio; en la pequeña empresa, el concepto indicado sí queda bien en cuanto define el patrono casi como la persona que ostenta tal calidad en la cotidiana labor frente al trabajador. Modernamente, el concepto queda estrecho, porque con el gran capitalismo que opera en el mundo de la producción y los negocios, se habla de una "desper-

zonalización" de la empresa, con lo que quiere significarse que no siempre está bien claro quién es el patrono real, confundiéndose a menudo el patrono "aparente" con aquél.

La cuestión es decisiva a los fines de obtener en una controversia jurisdiccionalmente deducida, una condenatoria correcta contra la persona que REALMENTE ostenta la calidad de patrono y que puede hacer frente a la RESPONSABILIDAD ECONOMICA derivada de la sentencia que se dicte en favor de las pretensiones del trabajador.

Cuando nuestra legislación laboral se promulgó, estaba en boga el tratadista Mario de la Cueva, y a su influjo se fue modelando la jurisprudencia nacional, de acuerdo con los comentarios en torno al derecho mejicano del trabajo, que resultaban, en cuanto a nuestro derecho, de aplicación exacta; sin embargo, en los últimos tiempos nuevas corrientes doctrinarias, sembradas por ilustres tratadistas, sobre todo argentinos y españoles, del Derecho de Trabajo, han ido abriendo brechas en los conceptos que ya se tenían como tradicionales en nuestro medio:

Tal es el caso, a no dudarlo, del concepto de "patrono" que emana de la simple lectura de la definición legal que nuestro Código de Trabajo le da; ante el avance de la moderna economía, si siguiéramos teniendo al "patrono" en carácter "paternalista" como lo define nuestra legislación, caeríamos en graves errores e injusticias en la aplicación a los hechos de la legislación social.

Este concepto tradicional ha sido arduamente combatido, entre otros tratadistas de la materia, por el profesor EUGENIO PEREZ BOTIJA, que ha influenciado favorablemente la más reciente jurisprudencia patria, tanto como los estudios jurídicos que han efectuado escritores patrios (vgr. Carro Zúñiga "Los Factores Condicionantes del Jus Variandi" 1964, "El Embargo de salario y despido del empleado bancario" 1968) y por ello tomamos su palabra como buena; este autor dice de él lo siguiente:

"En las primeras leyes laborales y en la terminología político social de hace unos años, venía empleándose el término 'patrono' de acreditada prosapia etimológica y semántica porque señala bien el carácter protector que el dirigente de la empresa debía adoptar frente al obrero"⁽¹⁾.

De suerte que si nos atenemos al concepto puramente semántico, para utilizar la palabra del profesor Pérez Botija, que nos da nuestro Código de Trabajo, caeríamos en la simpleza de reducir el concepto real y moderno del "patrono" como sujeto del derecho de trabajo, y nos impediría analizar casos que estarían comprendidos dentro de su órbita de coacción por defecto de terminología.

II) El concepto de empresa en el derecho de trabajo.

El derecho moderno, en virtud de las relaciones económicas entre las personas que caracterizan la época integracionista que vivimos, de derecho comunitario, pone mucho énfasis en el aspecto económico que se deriva de la relación para definir los conceptos jurídicos; este es, quizás, uno de los aspectos más criticables de la formación de los Mercados Comunes, que se inician en formas económicas que buscan luego contenido jurídico para su consolidación, que no siempre se ajusta a lo que debía ser la regulación, pero es la realidad, y en este caso tenemos que acudir a la Economía para definir un concepto que ha sido tomado por la Ciencia Jurídica prestado, para incorporarlo a diversos derechos.

Preséntase, frecuentemente entre los que trabajamos en materia laboral en los tribunales de justicia, el problema de determinar entre varios sujetos quién es el patrono, a quién demandar, efecto no tanto de evitar las consiguientes dilatorias, sino de obtener una correcta y segura condenatoria contra quien tiene los medios para pagar; ese problema, las más de las veces, dimana de la definición que da nuestro Código de Trabajo del concepto de patrono, como quedó expuesto en el punto anterior. El moderno derecho ha tenido en pocos años que seguir una serie de formas económicas, para poder establecer el contenido jurídico de una serie de relaciones nuevas surgidas de la movilidad del mundo de los negocios; el hombre de negocios, en su afán de lucro, inventa nuevas relaciones que el derecho tiene forzosamente que proteger y regular, en tanto se convierten en un hecho aceptado por la colectividad.

Típico de esta actividad, es el moderno derecho de las Sociedades de capital, de las cuales la más connotada es la Sociedad Anónima; y en el derecho anglosajón, más que en los derechos romanos, las formas que asume la participación de una persona o un

(1) Pérez Botija - Curso de Derecho del Trabajo - 6ª Edición, 1960. Madrid Pág. 45. Nº 29.

capital en el mundo de los negocios, alcanza no raramente la categoría de una nebulosa jurídica. Conocidas son las formas asumidas por ciertas compañías de fondos mutuos al amparo de legislaciones complacientes de Bahamas y Panamá, a cuyo amparo es prácticamente imposible determinar quién es el propietario del capital de la sociedad anónima.

Nuestro derecho había sido, hasta hace pocos años, en esta materia, conservador, en cuanto que el número de Sociedades Anónimas existentes era poco, y el tipo más utilizado era el de las Sociedades Limitadas, también de capital, pero más personales que aquéllas; con el advenimiento de la integración centroamericana, y la grande inyección de capital extranjero que ha sufrido nuestra economía, las sociedades anónimas con acciones al portador, han venido a ser forma corriente de nuestro derecho.

La idea de la EMPRESA para definir la participación en el mundo jurídico del elemento CAPITAL en una relación de derecho, ha venido, así, cobrando fuerza entre los diversos tratadistas de los derechos mercantil y laboral, para definir una serie de situaciones que de otro modo y acudiendo a los conceptos tradicionales no podrían encontrar solución adecuada.

Empresa, según CABANELLAS⁽²⁾, es en sentido económico "unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de un beneficio... Organización de personal, capital y trabajo, con una finalidad lucrativa...", o como dice WIELAND⁽³⁾ "una aportación de fuerzas económicas para la obtención de una ganancia ilimitada", y más jurídicamente, con GARRIGUEZ en Derecho Mercantil⁽⁴⁾ "una unidad orgánica integrada por medios naturales, jurídicos y personales para la consecución de un fin técnico determinado".

En nuestro derecho, el concepto de EMPRESA es particularmente interesante para definir el concepto de patrono en una serie de casos marginales, en que debido a la forma que ha buscado el capital para operar la relación laboral, es difícil precisar quién tiene la responsabilidad derivada de los contratos de trabajo; HERMAN DERSCH⁽⁵⁾, hablando de la idea del llamado "esta-

blecimiento" equiparable a la "empresa" para los fines de este comentario, dice lo siguiente:

"El establecimiento es la unidad organizadora de las fuerzas de trabajo del empresario y de sus posibles colaboradores así como de los otros medios de trabajo (cosas y derechos), que el empresario reúne para la prosecución continua de un fin inmediato de trabajo"⁽⁵⁾.

En resumen, entre el empresario que establece una UNIDAD ECONOMICO-JURIDICA para la consecución de un fin lucrativo determinado, y sus trabajadores, se establece una relación laboral, en la que el concepto del obligado, como patrono frente a las leyes laborales, a cubrir las prestaciones derivadas de la aplicación de las leyes sociales, no siempre está claro, si no acudimos a la definición que la doctrina, según lo brevemente expuesto, nos da del concepto de la "empresa" o "establecimiento".

Es factible que una explotación económica esté integrada en varias formas jurídicas Vgr. una Sociedad Anónima con acciones al portador es la propietaria de la maquinaria, otra sociedad igual es la propietaria de los terrenos y el edificio y una tercera puede ser la que financia la operación de la empresa. Quizás, lo que no es raro, figure una sola de esas tres sociedades en los registros de la Caja Costarricense de Seguro Social pagando las respectivas cuotas obrero-patronales.

Presentado el problema, en la práctica, el trabajador acude frecuentemente a demandar a la persona que le paga su salario, que es el concepto más simple a que se puede acudir para definir el patrono, pero sentenciado este patrono que llamaremos "aparente" resulta que los medios con que se puede hacer efectiva la condenatoria obtenida por la violación reclamada a las leyes laborales y, al contrato de trabajo, están en poder legal (propiedad) de otras personas que no fueron objeto de la litis.

Se establece así el problema de un litis consorcio pasivo que el trabajador en su ignorancia no ha demandado, y que se libra de una condenatoria por cuestión más de forma que de fondo cometéndose una grave injusticia para quien así pierde sus derechos violados, y una burla al ordenamiento jurídico de orden público que constituyen las leyes sociales.

Un caso más simple, ya resuelto anteriormente por nuestros tribunales de trabajo, es aquél en que el trabajador por equívoco

(2) Diccionario de Derecho Usual E-M. Pág. 41 Voz "Empresa Mercantil" Tomo II. Ediciones Santillana.

(3) Cit. por Pérez Botija, Op. Cit. Pág. 48.

(4) Idem.

(5) Kaskel y Dersch. Derecho del Trabajo. De Palma 1961. Pág. 67.

de oficio
en cuanto a la persona que debe demandar como patrono, acciona contra quien no lo es y en el curso del juicio el Tribunal, haciendo uso del impulso de oficio que en materia laboral permite el Código de Trabajo (Artículo 436 y 445) se endereza la demanda contra otra persona que según los documentos, o la propia contestación de la primeramente demandada, debe dirigirse la petitoria, y en sentencia se condena a quien realmente era el patrono⁽⁶⁾.

III) La noción del contrato realidad en cuanto a la definición del patrono.

El concepto de la naturaleza de la relación que liga a patrono y trabajador con ocasión de la prestación del servicio, o contrato de trabajo en la terminología de nuestro Código de Trabajo (Artículo 18), ha sufrido un cambio en la doctrina y jurisprudencia nacional de la materia, en cuanto a que se habla más frecuentemente de "relación de trabajo" que de "contrato de trabajo" para demostrar que a la legislación laboral lo que realmente importa no es tanto la existencia de una figura jurídica tan definida como el acuerdo de voluntades acerca de un punto de interés jurídico que es el CONTRATO (noción civil por naturaleza y origen), como la vinculación de una persona que trabaja bajo la subordinación de otra.

Este concepto en boga entre los tratadistas laborales hace unos años (e introducido en nuestro país merced a la popularidad del autor mejicano Mario de la Cueva), ha sufrido una quiebra en su admisión a priori, como la que tenía al principio, para volverse a admitir la vigencia del concepto de CONTRATO en el nacimiento de la relación laboral; sin embargo, todavía nos sirve para el caso en estudio, cuando se trata de determinar aspectos reales de la prestación del servicio que dentro de un criterio excesivamente riguroso no sería admisible analizar.

De la Cueva, define lo dicho así:

contrato realid.
"El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato-realidad pues existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado entre el trabajador y el patrono, con la limitación, que no está por demás hacer,

(6) Infra - Vid. N° 8.

de que esas condiciones no pueden reducir los privilegios que se contienen en la Ley o en los contratos colectivos de trabajo. Es, además, un contrato dinámico en cuanto está sujeto a todos los cambios del derecho de Trabajo"⁽⁷⁾.

Es indudable que en casos de duda de la existencia de un vínculo jurídico-laboral entre las partes, la acepción del contrato de trabajo como "contrato realidad" o de "relación de trabajo" ayuda a dilucidar en qué forma y entre quiénes se desarrolló el vínculo jurídico que se examina; esta noción, unida a la ya desmenuada de EMPRESA, permite al abogado litigante que tiene ante sí un problema de personería jurídica en cuanto al obligado a la prestación que sirve de causa a la demanda, determinar contra quién o quiénes debe dirigir o enderezar su acción.

La realidad es aspecto muy importante en la decisión de los juicios sometidos a conocimientos de los tribunales de la materia laboral, como puede verse, del párrafo de una sentencia del Tribunal Superior de Trabajo que dice:

"No deben pues los jueces ignorar, al resolver los casos sometidos a su decisión, la realidad que los rodea; y cuando olvidándose de ella llegan a conclusiones que aparentan ignorarlas, esas soluciones inevitablemente son ajenas a la verdad, deshumanizadas, pura racionalidad"⁽⁸⁾.

La importancia del desenvolvimiento real de una relación jurídica con características tan propias como la laboral, ha hecho que se admita inclusive una condenatoria en contra de una persona que se hizo ostentar como "patrono" en una oficina de conciliación administrativa, pese a tener solamente carácter de apoderado del propietario del negocio constante en escritura pública aportada al juicio (Sentencia del Tribunal N° 28 de las 10:35 horas del 5 de noviembre de 1965⁽⁹⁾).

IV) La jurisprudencia nacional.

El Tribunal Superior de Trabajo, de quien emana la mayor parte de lo que podemos considerar y tener como jurisprudencia

(7) Mario de la Cueva. Derecho Mejicano del Trabajo. Edición 1966. Tomo I. Pág. 479.

(8) Sentencia N° 2261 de 10:10 horas del 4 de octubre de 1966. Juicio de Xinia Saborío Conejo contra Textilera Bego Ltda. Juzgado III de Trabajo.

(9) Juicio Juzgado III de Trabajo. Juana Calderón Meneses contra Luis Milgram Sheiner.

en materia laboral, más importante que la de otras ramas del derecho precisamente a la movilidad constante de este derecho, en repetidos fallos, ha admitido el cambio de la personería del demandado como patrono, entre aquél que se indicó originalmente en la demanda y el que en curso el juicio surgió como tal, bien de los documentos, bien de una petición expresa del demandante.

Típico de lo anterior es el fallo N° 2365 de 9:20 horas del 18 de octubre de 1966, en que el Tribunal dijo:

"En efecto, el trabajador, ya se ha dicho, repetidas veces, no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrono, sino que le basta el caso de la identificación de quien se ostenta como director o jefe, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter; en el presente caso, dada la serie de irregularidades respecto a quien figuraba con la representación patronal, ya que en algunas dependencias aparecía como tal el señor J. W., otras la Sociedad N. L., es lógico y natural que dirigiera la acción contra quien requirió sus servicios que no fue otro sino el señor J."⁽¹⁰⁾

Sin embargo, cuanto el suscrito subtitula este comentario "Apuntes en torno a un fallo de la Sala de Casación" no lo hace en cuanto al concepto de patrono según lo ha entendido la jurisprudencia trascrita, desde el punto de vista de a quién demandar en un juicio de trabajo, sino me refiero a un caso más complejo que el anterior y que radica en la RESPONSABILIDAD ECONOMICA de diversas PERSONAS JURIDICAS, debidamente DIFERENCIADAS e IDENTIFICADAS en un juicio, y que han intervenido en el proceso del recibo de la fuerza de trabajo de un trabajador.

El caso que sirve de tema a este trabajo, se presentó cuando un trabajador laboró en una explotación de la cual formaban parte varias personas jurídicas debidamente inscritas en el Registro Mercantil, con personerías marcadamente diferentes, y que en conjunto aportaban diversos elementos a la explotación común; es de resaltar aquí el caso del trabajador que labora para un consorcio de varias compañías, una de las cuales aporta terrenos, otra concesiones estatales, otra maquinaria, y otra se ostentaba como patrón ante el trabajador, cuando se demanda a todas las compañías y

surge el problema de determinar cuál era el patrono a quién condenar en sentencia.

Fallado el asunto por el Tribunal Superior de Trabajo en el sentido de condenar a la compañía que figuraba como la que pagaba los salarios del trabajador, confirmando así el fallo de primera instancia, se sometió el punto a la Sala de Casación, alegándose en el recurso la doctrina apuntada relativa a la noción de EMPRESA, y en el sentido de que la EXPLOTACION para la cual el trabajador había servido era una sola, con un fin común, para el cual concurrían diversos elementos con aportes varios. Empresa

La sentencia, en lo que interesa a su cita, estableció la doctrina así:

"La conclusión a que se llegó en el anterior considerando, pone de manifiesto que en el caso que se examina, existió una relación laboral entre el actor, que es el trabajador, y una empresa, que es el patrono, constituida jurídicamente por varias compañías, que fueron formándose en el curso de la prestación de los servicios. Ese es el contrato realidad, y la circunstancia de que el patrono, en el sub judice, lo constituya una empresa formada por varias compañías, que es una modalidad en el mundo actual de los negocios en busca del aporte de capital mediante accionistas, no es ajeno al concepto que establece nuestro Código de Trabajo en sus artículos 2 y 18 párrafo final, razón por la que las Compañías demandadas deben responder ante los Tribunales de trabajo por los reclamos planteados..."⁽¹¹⁾

Como puede verse, la noción de EMPRESA es la figura central de la admisión del recurso para condenar a varias compañías que formaban un consorcio para la explotación de un negocio definido.

V) Proyecciones de la jurisprudencia.

Cabe ahora, a modo de epílogo, plantearnos la cuestión de la proyección que la noción de patrono así concebida pueda tener en el futuro del derecho de trabajo en nuestro país.

La primera impresión que se recibe, es la de que nos encontramos con una noción más dinámica y real del concepto de patrono que la que se deriva de la simple lectura del Código de Trabajo;

(10) Juzgado II de Trabajo. Juicio de Elsa María Chaves Sandí contra Norwich Limitada y otros.

(11) Juzgado de Trabajo de Puntarenas. Carlos Wissel Martínez c/ Corporación Cascada S. A. y otros. Casación N° 18, 15 horas del 20 de marzo de 1968.

a esa definición de "patrono" le queda, obviamente, estrecha la referida palabra. ¿Convendría entonces, admitir como cosa definida, que es la idea de la EMPRESA COMERCIAL la que debe servirnos de pauta en casos como el examinado?

El suscrito se inclina por admitir que la teoría que liga la responsabilidad jurídica de la violación al contrato de trabajo a la responsabilidad económica que se derivan de la naturaleza real del "negocio" (en acepción vulgar) para el cual laboró el trabajador que reclama, está plenamente admitida, a través de la idea de la EMPRESA, como la figura central del moderno concepto del patrono en derecho laboral; este punto, coloca a nuestra Sala de Casación, dentro de la línea de pensamiento de los modernos autores de derecho de trabajo, y sirve para dar pautas a casos futuros "de frontera" que puedan presentarse en cuanto a la aplicación de la legislación de trabajo.

Debemos admitir, forzosamente, que en este caso la noción de EMPRESA ha sido hábilmente aplicada, y tenemos que recordar que no todo puede resolverse con base en ella, y que el llamado de los autores de vanguardia del Derecho Mercantil en el sentido de la existencia —fuera del Derecho Mercantil— del llamado DERECHO EMPRESARIAL, es todavía precario, y que tenemos que tomarlo "a beneficio de inventario", pues no se trata de sacrificar derechos que figuran centenarios como ramas del derecho con personalidad propia, en aras de nuevos derechos no consolidados.

Particularmente importante resulta el fallo, en estos momentos, en que debido a la incorporación de nuestro país en el Mercado Común Centroamericano, por el proceso de integración económica que vivimos, las formas jurídicas que adoptan los capitales para contratar en todos los campos, y el laboral no es excepción a la regla en este caso, se adaptan a regímenes hasta ahora o incipientes o desconocidos en nuestras legislaciones patrias; el tipo de sociedad que ha permitido al capitalismo norteamericano su enorme desarrollo, es, hasta ahora, prácticamente de aplicación restrictiva en nuestros medios jurídicos y se basa en bolsas de comercio en que se transmiten millones de dólares en acciones al portador o título de crédito inclusive no admitidos por nuestra legislación comercial. Al respecto, cabe recordar que la única Bolsa de Valores que funciona en el área centroamericana, existe en El Salvador, y países con mayor desarrollo económico y más población que Costa Rica, como Guatemala, todavía carecen de tales entes.

Es tarea importante, casi vital en estos momentos, de nuestra jurisprudencia, avanzar en la interpretación de los textos legales no con mentalidad arcaica y literalidad ya superada, especialmente en aquellas materias que tienen íntima relación con la economía, cuál es el caso del derecho de trabajo, porque no podemos olvidar que el sustento de toda la relación laboral es el capital, de cuyas ganancias salen los salarios y remuneraciones económicas que son las que traen en su mayoría los problemas en discusión en estrados judiciales.

Debemos recordar que la economía ha tomado una peligrosa delantera al derecho, y que si esperamos a que sean las leyes las que regulen la economía, a posteriori como desafortunadamente está ocurriendo, con el engorroso trámite que sufren en nuestro país las leyes, caeremos en un círculo vicioso que nos hará perder, a los abogados, el liderazgo que por derecho propio hemos heredado desde los tiempos de Roma.

Labor, pues, de la jurisprudencia, es dictar fallos que sin violar la mente de la ley, la ajusten a la realidad que se vive y suplan los defectos de la legislación mediante sabios fallos que hagan de la justicia un pilar de la seguridad en las relaciones sociales.