



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
NÚMERO DE PROCESO	: 81097
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1399-2022
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 23/03/2022
DECISIÓN	: NO CASA
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo arts. 67 y 69 núm. 1

ASUNTO:

El demandante solicitó la nulidad del traslado que se efectuó desde el régimen prima media al régimen de ahorro individual el 1 de agosto de 1995, afirmando que era beneficiario del régimen de transición y le era aplicable el Acuerdo 049 de 1990.

Además, solicitó que una vez declarada la existencia del vínculo laboral y la sustitución de empleadores se condene a las sociedades Agroabibe S.A. en liquidación, Probán S.A. y Agrícola Sara Palma S.A. a pagar a Colpensiones los aportes dejados de sufragar entre el año 1995 y el mes de agosto de 2002.

PROBLEMA JURÍDICO I:

Dilucidar si el Tribunal, al declarar la sustitución de empleadores, desconoció los efectos de cosa juzgada de la conciliación celebrada el 5 de diciembre de 2002, entre Parra Lobón y Agropecuaria Los Cuatro S.A., por medio de la cual las partes terminaron de mutuo acuerdo el contrato de trabajo a partir del 1.º de diciembre de 2002.

PROBLEMA JURÍDICO II:

Definir si, conforme al artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, las obligaciones exigibles al antiguo empleador solo se subrogan por una sola vez al nuevo empresario. O, en otros términos, se dilucidará si la obligación solidaria entre el antiguo y nuevo empleador de las deudas que sean exigibles al primero, solo opera en la primera sucesión de empresarios y no en las subsiguientes.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO » CONCILIACIÓN » EFECTOS - La declaración de paz y salvo consignada en el acta de conciliación concierne a las partes suscriptoras, de ahí que no pueda tener el efecto de liberar de las deudas laborales a un tercero, en el caso de la sustitución de empleadores al nuevo empresario que sustituye al antiguo en la titularidad de la empresa, máxime si dicho acuerdo involucra derechos irrenunciables de los trabajadores

Tesis:

«[...] no sobra mencionar que la declaración de paz y salvo consignada en el acta de conciliación solo concierne a las partes suscriptoras, por lo que no podía tener el efecto de liberar de las deudas laborales a un tercero, en este caso al nuevo empresario que sustituyó al antiguo en la titularidad de la empresa, con mayor razón si dicho acuerdo involucra derechos irrenunciables de los trabajadores.

[...]

Sobre el particular considera la Sala que la propuesta del recurrente no está en conformidad con la finalidad de la institución jurídica de la sustitución de empleadores, cual es que el nuevo empresario asuma la posición contractual del antiguo en las relaciones laborales existentes en la empresa. Esta subrogación en la posición de la parte empleadora implica que el nuevo titular de la unidad económica no solo asume los mismos derechos y obligaciones contractuales que el anterior titular, sino también las deudas que el último tenía con sus trabajadores.

En el contexto de la globalización económica y de un mercado incierto, fragmentado y altamente competitivo, las empresas son sometidas a constantes transacciones y procesos de reorganización empresarial que implican un cambio en su titularidad. La figura de la sustitución de empleadores pretende que esas operaciones de mutación en la posición empresarial, sin importar cuantas veces ocurran, no afecten la continuidad y las condiciones de las relaciones de trabajo, ni sean usadas para eludir las deudas laborales de los antiguos empresarios.

En consonancia la finalidad descrita, [en] el numeral 1) del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que "el antiguo y nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél". Y como se puede advertir, en ninguna parte establece que solo en la primera transmisión de empresa, el empleador antiguo y nuevo responden solidariamente por las obligaciones exigibles a aquel, ni tendría sentido que lo hiciera cuando precisamente lo que se pretende es proteger el crédito laboral respecto a los fenómenos de mutación en la titularidad del negocio. Esto quiere decir que en la sustitución de

empleadores los empresarios entrantes siempre asumen las deudas laborales de los salientes, sin importar cuantas veces ocurra el cambio de titularidad de la empresa.

En este orden de ideas, el cargo es infundado».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL » EFECTOS - En la sustitución de empleadores, el nuevo empresario siempre asume las deudas laborales que el anterior tenía con sus trabajadores, sin importar cuantas veces ocurra el cambio de titularidad de la empresa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL » FINALIDAD

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Numeral 1 del artículo 69 del CST

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL » REQUISITOS - Para la configuración de la sustitución de empleadores es necesaria la continuidad de la relación laboral, entendida en términos de continuidad material de la prestación del servicio a una misma organización productiva y no de vigencia del contrato de trabajo

Tesis:

«[...] conforme a las premisas indiscutidas en casación, la Sala considera que el Tribunal no desconoció los efectos de cosa juzgada que las leyes procesales le asignan a las conciliaciones. En efecto, el juez plural nunca rebatió la validez de los acuerdos allí plasmados ni de las sumas entregadas. De tal suerte que el pacto conciliatorio está intacto en cuanto forma legítima de solucionar diferencias sobre derechos inciertos y discutibles originados en la relación de trabajo que se desarrolló entre Parra Lobón y Agropecuaria Los Cuatro S.A.

Otra cosa bien distinta es que los efectos de cosa juzgada del acuerdo conciliatorio no tengan el alcance que pretende asignarle el recurrente; es decir, no tienen el efecto de romper la continuidad de los servicios que Parra Lobón prestó para una misma unidad de explotación económica, elemento necesario para la configuración de la sustitución de empleadores.

Nótese que el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo define la sustitución de empleadores como “todo cambio de un {empleador} 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 negocios”.

Así, la sucesión de empresarios precisa de: (i) un cambio en la titularidad de la organización productiva por cualquier causa, como compraventa, arrendamiento o traspaso del negocio a cualquier título, u operaciones de reorganización empresarial, como las fusiones, adquisiciones, absorciones, liquidación con traspaso de bienes, etc., en virtud de las cuales un empresario subroga a otro en su posición empleadora, y (ii) la identidad de establecimiento o subsistencia de la empresa, entendida como un conjunto de medios organizados (personales, patrimoniales, técnicos) para llevar a cabo una actividad económica (CSJ SL3001-2020). Además, la jurisprudencia de la Sala Laboral ha interpretado que para que opere la sustitución de empleadores también se requiere (iii) "la continuidad en la prestación del servicio" (CSJ SL4530-2020).

Ahora, la continuidad en la prestación del servicio no equivale a continuidad en el contrato de trabajo, como lo entiende el recurrente. De lo contrario, podrían eludirse con facilidad los efectos de la sustitución de empleadores, terminando los contratos de trabajo antes de que el nuevo empresario asuma la dirección del negocio y suscribiendo uno nuevo con él. De esta forma, el nuevo empleador quedaría totalmente liberado de las obligaciones laborales y prestacionales del antiguo empleador, y más aún, los trabajadores perderían su antigüedad laboral y las garantías laborales adquiridas con anterioridad, que es precisamente lo que quiere proteger la institución laboral de la transmisión de empresa.

A juicio de la Sala, la operatividad de la sustitución de empleadores está sustraída de la voluntad de las partes y su configuración depende de la comprobación de unos elementos empíricos o de la realidad, a saber, (i) el cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, por cualquier causa, (ii) la subsistencia de la identidad del negocio y (iii) la continuidad de la relación laboral o la prestación del servicio -no del contrato de trabajo-. De modo que la sustitución de empleadores no depende de declaraciones que las partes hagan en acuerdos privados, de manipulaciones de las formas contractuales o de si formalmente el contrato termina y se firma uno nuevo, sino de que empíricamente se comprueben esos tres elementos.

Con estos argumentos, la Sala precisa la jurisprudencia sentada en sentencias tales como la CSJ SL, 24 en. 1990, rad. 3535, CSJ SL1943-2016 y CSJ SL4530-2020 a fin de dejar en claro que para la configuración de la sustitución de empleadores es necesaria la continuidad de la relación laboral, entendida en términos de continuidad material de la prestación del

servicio a una misma organización productiva y no de vigencia del contrato de trabajo.

En armonía con lo anterior, la circunstancia de que en este caso se hubiese plasmado en el acta de conciliación que el contrato de trabajo terminó el 1.º de diciembre de 2002, en nada afecta el elemento de la "continuidad en la prestación del servicio", pues materialmente el trabajador continuó laborando en el mismo establecimiento, aunque con otro empresario que asumió la dirección del negocio. Es más, para la fecha en que Probán S.A. entró a explotar el negocio en las fincas, ya la relación de trabajo venía ejecutándose con esta compañía, como lo determinó el Tribunal y no fue objeto de reproche en el recurso extraordinario.

Lo anterior, se insiste, en modo alguno implica cuestionar la validez de la conciliación celebrada entre Parra Lobón y Agropecuaria Los Cuatro, con la cual pretendían zanjar sus diferencias laborales. Lo que ocurre es que los efectos de cosa juzgada de esa conciliación no alcanzan una situación del mundo fáctico, como lo es la sustitución de empleadores, en virtud de la cual Probán S.A. ocupó la posición de parte empleadora que tenía Agropecuaria Los Cuatro en la unidad de explotación económica.

[...]

En el anterior contexto, el cargo se declara infundado».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL » REQUISITOS - La sustitución de empleadores no depende de declaraciones que las partes hagan en acuerdos privados, de manipulaciones de las formas contractuales o de si formalmente el contrato termina y se firma uno nuevo, sino de que empíricamente se comprueben tres elementos, a saber: i) El cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, por cualquier causa, ii) La subsistencia de la identidad del negocio y iii) La continuidad de la relación laboral o la prestación del servicio -no del contrato de trabajo-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL - Concepto de sustitución de empleador

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SUSTITUCIÓN PATRONAL » REQUISITOS - La continuidad en la prestación del servicio no equivale a continuidad en el contrato de trabajo, pues se podrían eludir con facilidad los efectos de la sustitución de empleadores terminando los contratos de trabajo antes de que el nuevo empresario asuma la dirección del negocio y suscribiendo uno nuevo con él; así el nuevo empleador se liberaría totalmente de las obligaciones laborales

y prestacionales del antiguo empleador, y más aún, los trabajadores perderían su antigüedad laboral y las garantías laborales adquiridas con anterioridad

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en el sentido de precisar la jurisprudencia contenida en sentencias tales como: CSJ SL, 24 en. 1990, rad. 3535, CSJ SL1943-2016 y CSJ SL4530-2020 respecto a la configuración de la sustitución patronal, para dejar en claro que es necesaria la continuidad de la relación laboral, entendida en términos de continuidad material de la prestación del servicio a una misma organización productiva y no de vigencia del contrato de trabajo.

Y en la siguiente titulación:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > SUSTITUCIÓN PATRONAL > REQUISITOS - La sustitución de empleadores no depende de declaraciones que las partes hagan en acuerdos privados, de manipulaciones de las formas contractuales o de si formalmente el contrato termina y se firma uno nuevo, sino de que empíricamente se comprueben tres elementos, a saber: i) El cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, por cualquier causa, ii) La subsistencia de la identidad del negocio y iii) La continuidad de la relación laboral o la prestación del servicio -no del contrato de trabajo-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO > CONCILIACIÓN > EFECTOS - La declaración de paz y salvo consignada en el acta de conciliación concierne a las partes suscriptoras, de ahí que no pueda tener el efecto de liberar de las deudas laborales a un tercero, en el caso de la sustitución de empleadores al nuevo empresario que sustituye al antiguo en la titularidad de la empresa, máxime si dicho acuerdo involucra derechos irrenunciables de los trabajadores

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > SUSTITUCIÓN PATRONAL > REQUISITOS - La continuidad en la prestación del servicio no equivale a continuidad en el contrato de trabajo, pues se podrían eludir con facilidad los efectos de la sustitución de empleadores terminando los contratos de trabajo antes de que el nuevo empresario asuma la dirección del negocio y suscribiendo uno nuevo con él; así el nuevo empleador se liberaría totalmente de las obligaciones laborales y prestacionales del antiguo empleador, y más aún, los trabajadores perderían su antigüedad laboral y las garantías laborales adquiridas con anterioridad