



BOLETÍN INFORMATIVO PARA NUESTROS CLIENTES

TEMA: PRECISIONES JURISPRUDENCIALES SOBRE LA FIGURA DE SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES. SENTENCIA SL1399 DEL 23 DE MARZO DE 2022.

Es de nuestro interés compartirles que a través de la sentencia SL1399 del 23 de marzo de 2022 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre las condiciones en las cuales se entiende que opera la figura de sustitución de empleadores (sustitución patronal) definida en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la Sentencia mencionada, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó lo siguiente:

“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.”

A partir del criterio sentado por la Corte en el pronunciamiento referido anteriormente, puede concluirse:

1. La configuración y operatividad de la sustitución de empleadores no está sometida o determinada por la voluntad de las partes.
2. En lo que consideramos otra forma de aplicación del principio de la “primacía de la realidad sobre las formas”, uno de los criterios esenciales para la sustitución de empleadores resulta ser la continuidad en la prestación del servicio por parte del trabajador.
3. La continuidad material de la relación laboral (prestación del servicio), desligando ello de la eventual continuidad o no del contrato de trabajo.



QUINTERO ABOGADOS
& CONSULTORES S.A.S

Nit. 900.445.460-1

4. Así las cosas, esta sentencia conlleva una ampliación de lo dispuesto en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, para entender que la sustitución de empleadores requiere, además de las condiciones fijadas en dicha norma, la continuidad de la prestación del servicio por parte del trabajador a una misma organización productiva.

Los anteriores requisitos jurisprudenciales son de vital importancia para lograr diferenciar la sustitución patronal de la Cesión de los Contratos de Trabajo, ya que entre otras diferencias la Cesión de los Contratos de Trabajo si depende y requiere absolutamente de la voluntad de las partes, incluyendo no solo la voluntad del antiguo y el nuevo empleador, sino la del propio trabajador. Así mismo, en la Cesión del Contrato de Trabajo deja de existir la continuidad de la prestación del servicio por parte del trabajador a la misma organización productiva, pasando precisamente por efecto de la Cesión a prestar sus servicios a otra organización productiva diferente.

En los anteriores términos dejamos rendido nuestro boletín informativo, por lo que cualquier aclaración que sobre el particular surja con gusto será atendida.

Atentamente,

J. Leonardo Quintero Salamanca
Socio
QUINTERO ABOGADOS & CONSULTORES SAS