

**JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACION LABORAL**

*Hernando Ramírez Aristizábal  
Magistrado del Tribunal Superior  
de Medellín – Sala Laboral*

## 1o. SUSTITUCION DE PATRONOS (Arts. 67, 68 y 69 del C. S. T.).

Vale la pena anotar que de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte es esencial al fenómeno de la sustitución patronal que se reúnan determinadas condiciones. "Para que se opere la sustitución de patronos, dijo la Corte, es necesario que concurren tres requisitos: cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador en el servicio. Y no ocurre este último requisito, dejándose de producir, por consiguiente, la sustitución de patronos, cuando el trabajador acuerda con el antiguo patrono la terminación de su contrato de trabajo y seguir prestando sus servicios al nuevo patrono, en ejercicio de un nuevo contrato, lo cual no quebranta ningún régimen legal.

"Si bien es cierto que uno de los factores que configuran la sustitución de patronos es la continuidad en la prestación del servicio, no basta que se demuestre simplemente el hecho de que el trabajador siguió laborando en la empresa, sino que es necesario establecer que actuaba dentro del mismo contrato, esto es, que la relación jurídica se hallaba vigente respecto al patrono sustituido para que el sustituto la recibiera con las consecuencias que la ley previene". (Sent. 16 de abril de 1956, "D. del T." vol. XXIII, Nros. 136-138, p. 152).

Y es que la institución de la sustitución patronal tiene por fin amparar al trabajador contra una imprevista e intempestiva extinción del contrato producida por el cambio de un patrono por otro, cualquiera sea la causa, ya se trate de mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso, sucesión por causa de muerte), enajenación del goce (arrendamiento, alquiler, etc.), alteración de la administración, modificación en la

sociedad, transformación o fusión de ésta, liquidación o cualquier otra causa. Por consiguiente, cuando existe o media la sustitución patronal, los contratos de trabajo no se extinguen, son los mismos y deben continuar con el nuevo patrono. Por eso, no puede haber solución de continuidad entre el contrato de trabajo que rigió entre el trabajador y el sustituido, respecto del contrato de trabajo que pueda haber entre aquél y el sustituto. De allí que una continuidad de servicios del trabajador, pero mediante distinto contrato con el nuevo patrono, no configura el fenómeno de la sustitución patronal.

Ahora bien, la sustitución patronal no se presume. Debe ser demostrada por la parte que la alega. "La sustitución de patrono no se presume sino que es necesario demostrar en cada caso que la relación de trabajo no ha terminado por haber continuado el giro ordinario de los negocios u otra circunstancia semejante". (Cas. Ag. 31/1950, G.T. tomo V. pág. 649). - **Cas. Laboral, febrero 11 de 1981. Magistrado Ponente: Dr. CESAR AYERBE CHAUX** —.

## 2o. ARCHIVO DE LAS EMPRESAS -JUBILACION- (Art. 264 del C. S. T.).

El artículo 264 del Código Sustantivo del Trabajo les impone el deber de conservar sus archivos a las empresas obligadas al pago de pensión de jubilación, para hacer más expedita la prueba del tiempo de servicios y del salario a las personas en trance de disfrutar de aquella prestación social.

Pero el alcance de la aludida norma no es restringir la iniciativa probatoria de quien reclame pensión de jubilación, para sujetarlo en lo que atañe a acredi-

tar el tiempo trabajado y la remuneración correspondiente a lo que digan al respecto los archivos de la empresa donde laboró o, cuando menos, a comprobar que el archivo está incompleto o no existe, como requisito previo para poder utilizar válidamente los otros medios de prueba consagrados en la ley con miras a obtener el reconocimiento judicial de su derecho a pensionarse.

Si este fuera el propósito de aquel precepto, o si realmente impusiera como prueba principal del tiempo de servicios y del salario del trabajador lo que emana de los archivos del empresario, lejos estaría de consagrar en beneficio para el asalariado, como es de usanza común en las leyes del trabajo, al remitirlo primordialmente al contenido de documentos que no están bajo su custodia y a los cuales tampoco tiene acceso inmediato, por pertenecer a su patrono quien puede mantenerlos bajo la reserva que ampara el archivo de las empresas, o a someterlo a demostrar que el archivo no existe, es incompleto o erróneo, circunstancias que no está en capacidad de conocer, por las razones ya anotadas, para tener libertad probatoria en cuanto a su derecho a pensionarse por cuenta del patrono.

Aún más, el incumplimiento del deber legal de conservar sus archivos conduciría a un beneficio para el patrono que se abstiene de observar la ley, y ello no es sostenible ni siquiera como hipótesis dentro de régimen jurídico sano acorde con la ética.

No cabe entonces predicar infracción directa del dicho artículo 264 cuando el sentenciador omite invocarlo y, por medios de prueba legítimos distintos del archivo de la empresa, encuentra que un asalariado tiene derecho a la pensión de jubilación, pues para esta

demostración la prueba es libre y no solemne ni exclusiva, como es la regla general en la demostración de los hechos en un proceso. (Cas. Laboral. 28 de enero de 1981. Magistrado Ponente: Dr. JUAN HERNANDEZ SAENZ).

### 3o. CONCILIACION. (Arts. 20 y 78 del C. Procesal del Trabajo).

Son ciertas las afirmaciones del impugnador en el sentido de que al comienzo del acta de folios 1 se expresa que las partes comparecieron "ante la suscrita inspectora de relaciones individuales" y que es Aristides Cardona López quien aparece suscribiéndola como inspector; y que en la dicha acta no existe constancia de que el funcionario que presidió la audiencia hubiese interrogado a los interesados acerca de sus diferencias ni propuesto fórmulas de arreglo amigable. Mas esas circunstancias no son suficientes para producir la pretendida nulidad del Acto Conciliatorio, pues, respecto de la primera, bien pudo ocurrir que la audiencia hubiese sido abierta o iniciada por una "Inspectora", pero que su celebración, en lo esencial, le hubiera correspondido a un "Inspector" distinto. Lo fundamental es que en la Conciliación intervenga un funcionario público debidamente capacitado por la ley para hacerlo, y el Inspector del Trabajo, cualquiera que sea, está investido de esa competencia. El cargo no niega ni discute tal calidad en el doctor Aristides Cardona López, ni tampoco demuestra que no hubiese intervenido en la audiencia o que la conciliación no se hubiese realizado ante él. La presunción de autenticidad que ampara al documento público que la contiene ni siquiera se ha intentado desvirtuar.

De otra parte, el hecho de que en el acta no se haya dejado constancia de que

el funcionario interrogó a las partes y propuso fórmulas de arreglo, no quiere decir que no hubiese cumplido con esos deberes. Además, tal actuación no es absolutamente indispensable para la validez del acto conciliatorio, pues nada se opone a que el inspector acoja la fórmula que las partes hayan acordado en su presencia o con anterioridad a la audiencia. En este caso, su labor se limita a examinar si el acuerdo no vulnera derechos ciertos e indiscutibles del trabajador y a sancionarlo con su aprobación por encontrarlo ajustado a la ley, para que surta los efectos previstos en los artículos 20 y 78 del C.P.L. Así lo tiene admitido la Corte, entre otras decisiones, en la que cita el opositor, de la cual no sobra reproducir el siguiente aparte:

“Al funcionario se le pueden presentar en el evento que se analiza, dos situaciones bien distintas. Una, cuando las partes no están dispuestas a reconocimiento y concesiones mutuas, y otra cuando sí lo están, es decir, cuando tienen ánimo conciliatorio. En el primer caso tienen amplia vigencia las normas reguladoras del artículo 20 del C.P.T. y al funcionario le corresponde una labor activa consistente en reducir los puntos de diferencia sin menoscabo de los derechos y sin desconocimiento, por consiguiente, de las obligaciones, mediante la proposición de fórmulas de arreglo. En el segundo, la labor del funcionario es bien distinta, sobre todo cuando las partes se presentan ante él con una fórmula de solución ya acordada, previamente convenida, más que todo con el propósito de rodear el acto de las garantías legales. Aquí no hay lugar a presentación de fórmulas por parte del juez o del Inspector, porque como bien lo dice el recurrente, “resultaría ridículo en la práctica, que el funcionario se empeñara en procurar un acuerdo amigable que

ya las partes tiene logrado”, o en cambiar sus términos, con lo que se llegaría a entabrar, cuando no a ponerlo en peligro, el arreglo convenido por las partes. Otra cosa es que no lo prohíje si considera que es inconveniente por cuanto que burla los derechos de una parte mediante el desconocimiento de las obligaciones de la otra. Pero cuando la solución que los interesados le presentan es justa y equitativa, deberá acogerla y consiguientemente consignará en el acta correspondiente sus términos.

“El artículo 78 del C.P.T. dice que si se llegare a un acuerdo entre las partes se dejará en el acta correspondiente constancia de sus términos, y élla, el acta, “tendrá fuerza de cosa juzgada”, es decir, la misma fuerza y obligatoriedad de una sentencia judicial. De suerte que, si el arreglo se logra por acción directa del funcionario, por ser aceptadas sus recomendaciones o las fórmulas que haya presentado, o porque el mismo acoja las que le hayan sido presentadas por las partes, el acta en donde consten los términos del arreglo tendrá fuerza de cosa juzgada, porque en ninguna parte la ley ha dispuesto, como se desprende de la sentencia acusada, que solamente tal carácter tienen las actas que consignan el arreglo producto de la intervención activa del funcionario actuante. De suerte que la regla general es la de que todo arreglo conciliatorio consignado en acta levantada conforme a las exigencias del Código de Procedimiento Laboral con la intervención de un funcionario competente, presta mérito de cosa juzgada con todas las consecuencias que la ley asigna a este fenómeno” (Gaceta Judicial, Tomo CXXIX, pág. 541).

De lo dicho se desprende que no tiene razón el recurrente en los reparos que hace a la conciliación a que llegaron las

partes, para desconocer su validez. El **ad quem**, por lo tanto, no hizo una equivocada apreciación del documento que la contiene ni incurrió en el error

de hecho que se le imputa. (Cas. Laboral. 8 de agosto de 1980. **Magistrado Ponente: Dr. JUAN MANUEL GUTIERREZ LACOUTURE**).