

LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS NOTARÍAS
PÚBLICAS DE COLOMBIA DURANTE LOS AÑOS 2000 AL 2010

JHON PAULO MONSALVE SALAZAR
MARÍA FANNY MONTOYA GUEVARA
NELLY CONCEPCIÓN PARRA CELY
GLADIS ESTHER TORO ARISTIZÁBAL

UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL
COHORTE 07
PEREIRA, MAYO DE 2013

LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS NOTARÍAS
PÚBLICAS DE COLOMBIA DURANTE LOS AÑOS 2000 AL 2010

JHON PAULO MONSALVE SALAZAR
MARÍA FANNY MONTOYA GUEVARA
NELLY CONCEPCIÓN PARRA CELY
GLADIS ESTHER TORO ARISTIZÁBAL

Trabajo para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad
Social.

Director temático
MG. EDGAR AUGUSTO ARANA MONTOYA

Metodólogos
JHONIER CARDONA SALAZAR
WALTER GARCÍA MORALES

UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL
COHORTE 07
PEREIRA, MAYO DE 2013

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Pereira, Mayo de 2013

DEDICATORIA

A todas aquellas personas que nos apoyaron y confiaron en nosotros para que alcanzáramos este nuevo peldaño en nuestra vida profesional. En primera instancia a Dios por darnos la vida, a nuestros padres por desarrollarnos como seres humanos útiles a la sociedad, a nuestras parejas por su apoyo incondicional, dedicación y paciencia; a nuestros hijos por quienes buscamos seguir desarrollándonos y creciendo, queremos ser su ejemplo a seguir, a nuestro docentes que fueron la luz que guió nuestro camino para llegar al objetivo.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por ser nuestro guía y fortaleza en cada una de las metas que nos hemos propuesto alcanzar, en especial por haber permitido que hoy estemos recibiendo los frutos de este esfuerzo académico que enriquece nuestra profesión.

Ofrecemos igualmente nuestro agradecimiento a los miembros de nuestra familia, sin cuya ayuda y apoyo hubiese sido imposible continuar con este proyecto de vida.

A los docentes y equipo administrativo, que nos abrieron las puertas del conocimiento y compartieron sin reparo sus experiencias laborales y conocimientos académicos, enriqueciendo aún más nuestra vida intelectual.

CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
1. MARCO REFERENCIAL	10
1.1. MARCO TEÓRICO	10
1.2. MARCO CONCEPTUAL	16
2. DESARROLLO JURÍDICO DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL	23
3. ANTECEDENTE JURISPRUDENCIAL SOBRE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL	29
4. PAGO SOLIDARIO DE LAS CONDENAS EFECTUADAS POR LA JURISDICCIÓN LABORAL EN RECONOCIMIENTO DE SUSTITUCIÓN PATRONAL.	32
5. RELACIONES LABORALES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL	37
6. LA SUSTITUCIÓN PATRONAL Y EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL EN LAS NOTARÍAS PÚBLICAS	39
7. RELACIONES LABORALES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LAS NOTARÍAS PÚBLICAS	46
7.1. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA CON RESPECTO A LA RELACIÓN LABORAL EN LAS NOTARÍAS PÚBLICAS	47
8. CONCLUSIONES	53
9. RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXO (RESULTADO ENCUESTA)	62

RESUMEN

Ante el evidente desconocimiento de las normas legales de orden laboral, que rigen las relaciones laborales de los empleados y empleadores en las notarías públicas de Colombia, se hace preciso aportar en el desarrollo de este trabajo de investigación el marco jurídico aplicable para este grupo particular de trabajadores en nuestro país.

Si bien es cierto, que el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículo 99 y 100 contempló un régimen especial para esta población, y que hoy se encuentra derogado por el Decreto Ley 59 de 1957. También es claro en un concepto de la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-927 de 2010, que los empleados de las notarías están cubiertos por un régimen laboral especial conformado por los artículos 3º y 4º de la Ley 29 de 1973 y el artículo 118 del Decreto 2148 de 1983, que los hace inmersos en la figura de la sustitución patronal contemplada en nuestra legislación laboral vigente.

Constituye la normatividad anteriormente descrita, una herramienta legal y administrativa para todos los notarios públicos y por ende para sus mismos trabajadores, quienes al momento de la toma de decisiones de desvinculación laboral deben observar cuidadosamente las normas aplicables a cada caso en particular, ya que su omisión constituye violación flagrante a los preceptos constitucionales y legales de nuestro país, que desembocaría en una responsabilidad no solo laboral sino patrimonial.

INTRODUCCION

Es importante antes de profundizar en la figura de la sustitución patronal aplicable a las notarías públicas de Colombia, conocer con exactitud los fundamentos legales que dieron origen a ese régimen especial que gozaban los trabajadores de las notarías públicas, y de las oficinas de registro de instrumentos públicos y privados, y que hoy encontramos al grupo de trabajadores de las notarías excluidos de ese régimen especial de servidores públicos, sin que a la fecha haya sufrido cambios en la actividad notarial. Aunado al hecho que las funciones notariales y de registro van estrechamente ligadas a algo tan importante en nuestro país como es el de contribuir al servicio público y es aquí donde en nuestra Constitución Política encontramos en el artículo 131, que es el legislador a quien le compete reglamentar el servicio público que prestan los notarios y registradores y la definición de un régimen laboral para sus empleados, situación que difiere de la realidad, por cuanto si observamos las normas que regulan la actividad notarial y el régimen de sus empleados, podemos advertir que las mismas son de vieja data, es decir, la más actual es de 1983, la cual se encuentra vigente y totalmente desproporcionada y en desigualdad para los trabajadores de las notarías.

Se espera, que en el desarrollo de este trabajo de investigación enfocado en el tipo de investigación descriptiva y con enfoque deductivo, se logre despertar el interés en los estudiantes, abogados, trabajadores, notarios, jueces, magistrados que se inquieten por lograr impulsar una reforma legal en un plano de igualdad exclusiva para la población de los trabajadores de las notarías y de las oficinas de registro que permita garantizar el derecho al trabajo, a la igualdad, la seguridad social, la estabilidad laboral y al mínimo vital; que siendo reconocido por la ley; que el poder subordinante del

empleador (notario) frente al trabajador se logra evidenciar cada día la posición dominante del mismo ante la parte débil de la relación laboral, que concluye con la modificación y la terminación injustificada, arbitraria y unilateral de los contratos de trabajo.

Identificado como lo ha señalado la Corte Constitucional los notarios colaboran con la administración pública mediante una permanente función pública notarial bajo la figura de la **descentralización por colaboración**, lo que hace que tengan autonomía administrativa y financiera en cada uno de sus despachos notariales y por ende la facultad misma que les otorga la ley; el de crear bajo su responsabilidad los empleos que requieran para prestar un servicio eficaz con la obligación de pagar salarios a sus empleados y de afiliarlos al sistema de seguridad social. Contratación que está bajo la responsabilidad misma de los notarios como de sus obligaciones laborales, lo que hace que las diferencias y/o controversias que surjan sean resueltas por la justicia laboral ordinaria.

Con lo expuesto, se concluye que el legislador no ofrece garantías suficientes a los trabajadores que laboran en las notarias públicas, por cuanto sus mismos empleadores desconocen las garantías laborales de que gozan estos bajo la figura de la **sustitución laboral** de la cual hay jurisprudencia ampliamente discutida que la aborda, donde hace hincapié que los cambios patronales (notarios) no alteran, terminan, ni modifican los contratos de trabajo al momento del cambio o la sustitución del empleador, por lo tanto estos contratos tendrán plena vigencia y protección.

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. MARCO TEÓRICO

Dentro del marco teórico referido al tema objeto de estudio, lo primero que debe resaltarse, es que en algunos códigos laborales anteriores, se observa la expresión “sustitución patronal” y en otros “sustitución de empleadores”.

Es por eso que sobre el particular, se debe tener en cuenta que la norma original estableció el término “sustitución patronal”, pero desde el año 1990, a través de la Ley 50 del mismo año, en su artículo 107, se cambió el término “patrono” por “empleador” en toda la legislación laboral colombiana.

Cuando se habla de sustitución de empleadores, se considera, que si dos empresas se fusionan o simplemente una absorbe a la otra, los contratos de trabajo no deben sufrir ninguna variación, ni pueden ser terminados por dicha operación mercantil.

Por lo que se puede definir teóricamente, que la sustitución de empleadores es todo cambio de un empleador por otro por cualquier causa (venta, cesión, venta forzosa, etc.) en el cual subsiste la identidad del establecimiento comercial, o sea que no sufre variaciones esenciales en las actividades o negocios del día a día (art. 67 del C.S.T.): simplemente es un acuerdo comercial entre el anterior y el nuevo dueño de la empresa.

Dicho de otra forma, para establecer si existe o no sustitución de patronos, deberá analizarse el giro ordinario y la actividad económica de la empresa, esto es, que la compañía a la cual será trasladado el trabajador desarrolle las mismas actividades ejecutadas por la empresa donde actualmente labora.

Código Laboral, “Artículo 67. Definición. Se entiende por sustitución de empleadores 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.”

Otro tema que debe plantearse es lo que sucede con los contratos de trabajo, prestaciones sociales y seguridad social con el cambio de dueño, para lo cual cabe decir, que respecto a los contratos de trabajo, éstos no terminan, pues la negociación entre los empresarios no afecta a los trabajadores y sus funciones, de tal manera que los contratos de trabajo no se extinguen, no se modifican, NI tampoco deben renunciar, al igual que tampoco cambia las convenciones o pactos colectivos vigentes al momento de la compra o sustitución patronal, pues son derechos adquiridos.

Código Laboral, “Artículo 68. Mantenimiento del Contrato de Trabajo. La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.”

En cuanto a los salarios y prestaciones sociales adeudados a la fecha de la sustitución, es importante anotar que por regla general, el nuevo dueño absorbe los contratos labores y todas sus obligaciones vigentes, de tal manera que las primas de servicio y las vacaciones se irán pagando a medida que se vayan causando (junio 30, diciembre 20 y cada que el trabajador cumpla un año de labores desde la fecha del contrato inicial) por parte del nuevo empleador.

Pero debe resaltarse que se mantendrá una solidaridad entre el antiguo y el nuevo empleador, dado que la sustitución de empleadores es un acuerdo comercial entre ellos (art. 70 C.S.T.), por lo que los saldos adeudados al

momento de la sustitución es parte del negocio que hacen los dos empleadores, el antiguo y el nuevo.

De igual manera con respecto a las cesantías acumuladas, sobre este aspecto, el artículo 69 del C.S.T. es muy preciso al señalar las tres formas en que se cancelarán las cesantías que se están adeudando a la fecha de la sustitución; así:

“La primera: Es que el Antiguo Empleador liquide y cancele las cesantías que se están adeudando hasta el día de la sustitución.

La segunda: Es que el valor adeudado por cesantías al momento de la sustitución, el antiguo empleador se los entregue al nuevo empleador, quien se las pagará a los trabajadores en la medida que se hace exigible su pago en el futuro.

Y la tercera: Es que en el Nuevo Empleador, las liquide y las pague en el mismo momento de hacer la sustitución patronal.

Nota: Cualquiera de las tres formas que se opten para saldar las Cesantías que se adeudan hasta el día de la Sustitución de Empleadores, no significa que el contrato de trabajo termina”¹.

Además, es importante resaltar que sobre la sustitución patronal, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha establecido lo siguiente:

"De acuerdo con el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo hay sustitución de patronos cuando se presenta un cambio de patrono, la continuidad de la empresa y la continuidad del trabajador en el servicio. El cambio de un patrón por otro puede ser por cualquier causa: venta, arrendamiento, cambio o razón social, etc., y de una

¹ Sustitución Patronal. En <http://actualicese.com/actualidad>. Consultado Agosto de 2012.

persona natural por otra natural o jurídica o, de una persona por otra jurídica o natural. La continuidad de la empresa se refiere a lo esencial de las actividades que venía desarrollando, y la continuidad del trabajador y a su permanencia en la empresa cuando se produce el cambio con la siguiente prestación de los mismos servicios al nuevo patrono.

(...) Lo mismo puede afirmarse respecto a la continuidad de la empresa, que es un hecho demostrado con cualquier medio probatorio, porque no se trata de probar la existencia de las personas jurídicas que se sustituyen, sino que la unidad de explotación económica continúa en sus elementos esenciales a pesar del cambio del titular de la misma"²

Un tema que origina polémica, es lo que sucede entre dos empresas que tienen acuerdos comerciales, pero sin fusiones, absorciones o compras, pero en donde un empleador remite a un trabajador para que preste su fuerza laboral en instalaciones de la otra empresa-socia comercial, para lo que se puede anotar que como lo expresa el Ministerio de Protección Social en su concepto 72593 de marzo de 2011; en ese caso:

“No existe sustitución patronal, el traslado del trabajador de una empresa a otra traería consigo la extinción de los contratos de trabajo y por ende, la interrupción de la antigüedad en la misma empresa, pues el legislador fue claro en establecer las condiciones para que opere la sustitución de patronos. De igual manera, se generaría la obligación del empleador de pagar la indemnización de perjuicios consagrada en el Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, por la terminación sin justa causa comprobada”

² Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, sentencia de agosto 27 de 1973.

aunque si se da simultaneidad de servicios para las dos empresas, se hablaría de dos contratos de trabajo paralelos y ambos empleadores deben responder separadamente al trabajador, por salarios, prestaciones sociales y seguridad social.

De otro lado, es importante, hablar sobre las responsabilidades que mantendrán tanto el antiguo como en nuevo empleador frente a los trabajadores del antiguo empleador:

Para lo cual se hace referencia al “Código Laboral, Artículo 69. Sobre la responsabilidad de empleadores:

- 1. El antiguo y el nuevo empleador responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo empleador las satisficere, puede repetir contra el antiguo.*
- 2. El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.*
- 3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero éste puede repetir contra el antiguo.*
- 4. El antiguo empleador puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.*
- 5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo empleador debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de*

sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo empleador el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo empleador no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo empleador puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo.”³

³ Código Laboral, Artículo 69. Sobre la Responsabilidad de Empleadores

1.2. MARCO CONCEPTUAL

Lo primero que debe tenerse claro en el tema de la sustitución patronal en los empleados de las notarías públicas, es que la sustitución de patronos no altera, termina ni modifica los contratos de trabajo vigentes al momento de producirse el cambio o sustitución de patrón.

Y es que dentro del mundo mercantil o de servicios, es muy frecuente que una empresa, establecimiento de comercio, o negocio, cambie de dueño, se escinda, o fusione con otro, cambie de razón social o de forma jurídica, o que por ejemplo una persona natural propietaria de uno o varios establecimientos de comercio, decida convertirse en una persona jurídica, etc., todas estas situaciones conlleva a que exista una sustitución de patronos.

En resumen, cuando se habla de la sustitución de patronos, esta figura consiste, en el cambio de dueño de los establecimientos, negocios o empresas y que por lógica cobija al régimen laboral en las notarías públicas.

Debe tenerse entonces claro, que la sustitución de patronos, no tiene efecto alguno en los contratos de trabajo firmados con el antiguo patrono, por tanto, estos seguirán teniendo plena vigencia y aplicación, en palabras simples, la sustitución de patronos no implica la terminación ni la suspensión del contrato de trabajo.

Es por eso que sobre el particular, la misma jurisprudencia colombiana, ha considerado, que para que exista la sustitución de patronos se deben cumplir tres elementos a saber:

*“1. **Cambio de patrono o dueño del negocio**, lo cual puede suceder por cualquiera de las causas ya expuestas.*

2. Continuidad de la empresa o del negocio. Esto es que la empresa, establecimiento o negocio siga en funcionamiento.

3. Que el empleado continúe prestando el servicio en la empresa”⁴.

En muchas ocasiones, se ha creído de forma equivocada, que cuando una persona natural va a vender un almacén de su propiedad, puede despedir a todos los empleados con el argumento que va a vender el almacén, o que van a crear una sociedad limitada o anónima con ese almacén, algo que no está permitido por la ley.

Y esto sucede, porque los contratos de trabajo, mientras estén vigentes, permanecen invariables frente a las acciones y decisiones que tome el dueño del negocio o empresa; tanto así, que si al momento de vender un establecimiento de comercio, el patrón decide despedir a sus empleados, deberá pagarle la respectiva indemnización por despido injustificado, puesto que el cambio de dueño o de patrón no es una causa justa para la terminación del contrato de trabajo.

Caso muy diferente sucede para el caso en que el patrón, antes de enajenar su establecimiento o empresa, decida liquidar el contrato de trabajo, y los trabajadores decidan firmar un nuevo contrato de trabajo con el nuevo dueño del negocio o empresa, ya no se podrá alegar la sustitución de patronos, puesto que legalmente se terminó todo vínculo laboral con el antiguo dueño, y se ha iniciado un nuevo vínculo con el nuevo dueño.

⁴ Sustitución de patronos. En <http://www.gerencie.com/sustitucion-de-patronos.html>. Consultado Julio de 2012

En otro sentido, el mismo artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo determina que:

Sobre la responsabilidad de los patronos.

- 1. El antiguo y el nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo patrono las satisficiera, puede repetir contra el antiguo.*
- 2. El nuevo patrono responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.*
- 3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo patrono, pero este puede repetir contra el antiguo.*
- 4. El antiguo patrono puede acordar con todos o cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.*
- 5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo patrono debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.*
- 6. El nuevo patrono puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo el tiempo*

servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4 del presente artículo”⁵.

De acuerdo con lo estipulado por la normativa colombiana, puede tomarse como síntesis, que el nuevo patrono deberá responder por todo lo que se le adeude al trabajador, aunque correspondan a obligaciones propias del antiguo patrono, con la posibilidad, claro está, de repetir contra el antiguo patrono, para que cumpla con sus obligaciones contractuales y laborales.

FORMA DE DESPEDIR UN TRABAJADOR EN LA SUSTITUCIÓN DE PATRONOS.

Para abordar el tema, de la forma correcta en que se puede despedir un empleado cuando una persona compra un negocio o establecimiento de comercio, se produce el fenómeno denominado sustitución de patronos respecto a los empleados que laboran en el establecimiento de comercio comprado. Debe destacarse que la sustitución de patronos no implica la terminación del contrato de trabajo, de modo que estos siguen vigentes en su totalidad y el nuevo patrono asume todas las obligaciones pactadas en dichos contratos. Simplemente cambia el empleador.

Por lo tanto, esto trae como consecuencia que no es posible despedir al empleado legalmente, porque si el nuevo propietario quiere prescindir de los empleados, puede despedirlos pero en tal situación deberá pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

Pero puede suceder que si el nuevo dueño considera que los empleados no se ajustan a sus requerimientos cosa que sucede con regularidad;

⁵ Artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo. Colombia.

eventualmente podrá motivar algún despido justificado con base a justas causas en que incurra el empleado, pero esas justas causas tendrán que ser probadas y deben suceder luego del cambio de propietario, puesto que resulta difícil alegar una justa causa sucedida tiempo atrás cuando el establecimiento de comercio no era suyo aún. Este caso se da, porque una de las principales razones por las que el nuevo dueño suele querer el cambio de empleados, es porque quiere incorporar personal de su confianza o familiares, práctica muy común en pequeños negocios, pero nada de eso es razón suficiente para despedir a los antiguos trabajadores. Pero debe entenderse, que para despedirlos habrá que recurrir a cualquiera de las causas contempladas por el artículo 62 del código sustantivo del trabajo en su literal A, o en su defecto pagar la indemnización por despido injustificado.

SUSTITUCIÓN PATRONAL Y LAS CESANTÍAS

Teniendo en cuenta, como se ha mencionado en los acápite anteriores, que la sustitución patronal es una figura contemplada por el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto a las cesantías, contempla la ley un tratamiento especial.

Primero que todo, la ley afirma que el cambio o sustitución de patronos no implica la terminación del contrato de trabajo en la medida en que se cumplan tres requisitos esenciales:

1. El cambio de un patrono por otro.
2. La continuidad de la empresa.
3. La continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo.

Es por eso que en el caso de presentarse la figura de la sustitución de patronos, respecto a las cesantías dice el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo:

“4. El antiguo empleador puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo empleador debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo empleador el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo empleador no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo empleador puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo”⁶.

Con fundamento en lo anterior, se desprende que cuando se presente la figura de la sustitución patronal es preciso hacer una liquidación de las cesantías de los empleados como si el contrato de trabajo se terminara, pero esto sólo es un supuesto, más no implica en ningún caso la terminación del contrato de trabajo.

Después de realizada la liquidación de las cesantía, y de ser el caso, pagadas, en adelante el nuevo empleador seguirá liquidando y causando las

⁶ Artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo: Colombia.

cesantías de acuerdo a la nueva realidad contractual, realidad que puede cambiar o no, dependiendo de si se han pactado o no modificaciones en los contratos de trabajo. Pero esto no quiere decir que el nuevo empleador pueda llegar a modificar las condiciones de los contratos de trabajo ya existentes de forma unilateral, sino que como en todo contrato, estos pueden ser revisados si las partes así lo deciden en las condiciones contempladas por el artículo 70 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. DESARROLLO JURÍDICO DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

Es preciso anotar como primera medida, que para que pueda hablarse de sustitución patronal, debe presentarse el cambio de empleador, la continuidad del trabajador en el servicio y la continuidad de la empresa, entendiéndose por esta última, el cambio de un empleador por otro, y no del objeto social o actividad económica de la empresa.

De esta manera lo señala el Artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual define la sustitución patronal, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 67 DEFINICIÓN:

*Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono 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"*⁷.

Con respecto a la sustitución patronal, ha dicho la Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, en la sentencia con fecha de agosto 27 de 1973, lo siguiente:

"(...) de acuerdo con el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo hay sustitución de patronos cuando se presenta un cambio de patrono, la continuidad de la empresa y la continuidad del trabajador en el servicio. El cambio de un patrón por otro puede ser por cualquier causa: venta, arrendamiento, cambio o razón social, etc., y de una persona natural por otra natural o jurídica o, de una persona por otra jurídica o natural. La continuidad de la empresa se refiere a lo esencial de las actividades que venía desarrollando, y la continuidad del

⁷ Artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo

trabajador y a su permanencia en la empresa cuando se produce el cambio con la siguiente prestación de los mismos servicios al nuevo patrono.

(...) Lo mismo puede afirmarse respecto a la continuidad de la empresa, que es un hecho demostrado con cualquier medio probatorio, porque no se trata de probar la existencia de las personas jurídicas que se sustituyen, sino que la unidad de explotación económica continúa en sus elementos esenciales a pesar del cambio del titular de la misma"⁸.

En concordancia con lo anterior, para establecer si existe o no sustitución de patronos, deberá analizarse el giro ordinario y la actividad económica de la empresa, esto es, que la compañía a la cual será trasladado el trabajador desarrolle las mismas actividades ejecutadas por la empresa donde actualmente labora.

Por lo tanto, cuando se presenta la sustitución patronal, debe tenerse en cuenta que el Artículo 68 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

"ARTÍCULO 68. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO.

La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes".

Derivado de dicha sustitución, el antiguo y nuevo empleador adquieren responsabilidad respecto de los derechos y prestaciones sociales de los trabajadores, en la forma establecida por el Artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual prescribe:

⁸ Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, sentencia con fecha de agosto 27 de 1973

"RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS.

- 1. El antiguo y el nuevo empleador responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo empleador las satisficere, puede repetir contra el antiguo.*
- 2. El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.*
- 3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero éste puede repetir contra el antiguo.*
- 4. El antiguo empleador puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.*
- 5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo empleador debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo empleador el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo empleador no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.*
- 6. El nuevo empleador puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo⁹.*

⁹ Artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo

Por lo tanto, se entiende, que en caso de presentarse la sustitución patronal, no existiría la necesidad de que los trabajadores renuncien, así como tampoco es necesario liquidar los contratos de trabajo, pues de conformidad con el Artículo 68 del Código Sustantivo del Trabajo, la sustitución patronal no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo.

En cambio, de no existir sustitución patronal, el traslado del trabajador de una empresa a otra traería consigo la extinción de los contratos de trabajo y por ende, la interrupción de la antigüedad en la misma empresa, pues el legislador fue claro en establecer las condiciones para que opere la sustitución de patronos. De igual manera, se generaría la obligación del empleador de pagar la indemnización de perjuicios consagrada en el Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, por la terminación sin justa causa comprobada, en las condiciones que se señalan a continuación:

"ARTÍCULO 64

En todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley (artículos 62 y 63 del CST literal B), el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1°, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1° anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción".

Cuando se habla de la indemnización a la que se refiere la norma mencionada comprende el lucro cesante y el daño emergente, que se cancela por número de salarios de acuerdo a la duración del contrato y el tiempo laborado, con la cual el empleador le está resarciendo al trabajador

por los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales que deja de percibir, por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin una justa causa.

Para terminar, es preciso señalar que no existe ninguna disposición normativa que consagre expresamente la facultad del empleador para exigir la interrupción de una vinculación laboral, así como tampoco existe la prohibición de que existan dos o varios contratos de trabajo sucesivos.

Por lo tanto, no hay norma en el Código Sustantivo del Trabajo que señale cuánto tiempo tiene que mediar entre uno y otro contrato de trabajo para que se considere que no existe continuidad entre ellos. Es decir, que lo más importante es que exista claridad en la fecha de terminación de un contrato y el inicio del nuevo contrato.

3. ANTECEDENTE JURISPRUDENCIAL SOBRE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

Con respecto a la sustitución patronal ha dicho la Corte Constitucional¹⁰ que la sustitución patronal es un fenómeno jurídico tendiente a amparar a los trabajadores contra una terminación intempestiva de los contratos de trabajo, a raíz del traspaso o mutación del dominio de una empresa. En ese sentido, es una relación que parte de la premisa según la cual al constatarse: (i) un cambio de empleador, (ii) la continuidad de la empresa, y (iii) la continuidad del trabajador deberá asegurarse la estabilidad laboral de éste último, claro está, en ausencia de causa jurídica que motive su despido.

Es por eso que en el mismo sentido La Corte mediante Sentencia T-395 de 2001, sostuvo lo siguiente:

“Dentro de la legislación colombiana, se estableció la sustitución patronal desde 1935 (artículo 27 del decreto 652 de tal año), reglamentario de la ley 10 de 1934, que dijo: “Para los efectos de la ley que se reglamenta, se considerará como una misma empresa, la que haya conservado en sus líneas generales el mismo giro del negocio u ocupaciones con las variaciones naturales del progreso, ensanche o disminución, aun cuando hubiere cambiado de nombre, patrono o dueño”. Posteriormente, el inciso 3° del artículo 8° de la ley 6ª de 1945 estatuyó que la sola sustitución del patrono no extingue los contratos de trabajo. Esta ley fue desarrollada por el decreto 2127 de 1945 que en su artículo 53 definió la sustitución de patronos como “toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración sea por muerte del primitivo dueño, o por

¹⁰ Sentencia T-768 del 25 de julio de 2005. M.P. Jaime Araújo Rentería.

enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas”. Posteriormente se expidió la ley 64 de 1946 en el mismo sentido. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 67 indicó que “Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones en el giro de sus actividades o negocios”, y es perentoria la determinación del artículo 68: “La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes”. El profesor Guillermo González Charry¹¹ al comentar este artículo dice que “El artículo 68 establece, siguiendo este criterio, que la sola sustitución de patronos no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo existentes; es decir, que lo que se ha querido establecer es una desconexión completa entre la suerte de los trabajadores y las operaciones financieras o mercantiles que puedan ocurrir en relación con la empresa. No siendo parte en la negociación, los trabajadores tampoco pueden ser sus víctimas”.

Por lo tanto. Se hace necesario aclarar que la constatación del fenómeno jurídico de la sustitución patronal es asunto cuyo estudio escapa al ámbito propio de la acción de tutela, siendo pues, la jurisdicción laboral la llamada a establecer de acuerdo con las particularidades fácticas de cada asunto, si se ha producido el fenómeno de sustitución patronal y, en consecuencia, disponer en relación con el reintegro solicitado.

Así mismo en Sentencia T-401/09, referencia: expediente T-2117296, en la cual se presenta acción de tutela instaurada por Emiro Rafael Rambao de la

¹¹ Derecho del Trabajo, p. 231.

Hoz contra el Consejo Superior de la Judicatura -Rama Judicial-, Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla –Sala Cuarta de Decisión Laboral- y Juzgado Segundo Civil del Circuito del Municipio de Soledad y otros. Magistrado Ponente: Dr. Juan Carlos Henao Pérez, se puede apreciar:

Bogotá, D.C., cuatro (4) de junio de dos mil nueve (2009).

“De igual manera en relación con la sustitución patronal tanto la jurisprudencia como la doctrina han identificado tres elementos para que proceda su reconocimiento: (i) cambio de patrono, (ii) continuidad de la empresa y (iii) continuidad del trabajador. En este punto lo que realmente interesa a la Sala es poner de presente las maniobras efectuadas por tales empresas con el fin de quebrar los presupuestos atrás enlistados y enmascarar la sustitución patronal que en la práctica operaba, vulnerando con ello el artículo 53 Constitucional que garantiza el principio de la realidad sobre cualquier otro formalismo, ya que ni la ley ni los contratos pueden menoscabar la dignidad humana y los derechos de los trabajadores”¹².

¹² Sentencia T-401/09, referencia: expediente T-2117296, Juzgado Segundo Civil del Circuito del Municipio de Soledad y otros. Magistrado Ponente: Dr. Juan Carlos Henao Pérez.

4. PAGO SOLIDARIO DE LAS CONDENAS EFECTUADAS POR LA JURISDICCIÓN LABORAL EN RECONOCIMIENTO DE SUSTITUCIÓN PATRONAL.

Tal y como se ha mencionado con anterioridad, en numerosas oportunidades la Corte Constitucional, a través de sus diversas salas de revisión, ha afirmado que la acción de tutela es mecanismo expedito para lograr el cumplimiento de lo dispuesto en una sentencia judicial. Por lo tanto, se reconoce que la acción de tutela es, el mecanismo idóneo y eficaz para hacer cumplir la sentencia judicial dictada por la jurisdicción laboral.

Si se tiene en cuenta que el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo establece que existe sustitución patronal siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, cuando no exista variación en el giro de sus negocios o actividades; en el mismo sentido el artículo 68 del Código Sustantivo consagra que la sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos existentes y, finalmente, el artículo 69 establece que el antiguo y nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél.

Si se mira desde esa óptica, la institución de la sustitución patronal tiene por finalidad y así se ha reconocido por la jurisprudencia desde siempre lo siguiente:

“Amparar a los asalariados contra un imprevisto e intempestivo fin del contrato de trabajo producido por el traspaso o cambio de dominio o de administración de la empresa”¹³

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo del Trabajo de 17 de julio de 1947

Al respecto. la doctrina ha manifestado que lo que el artículo 68 pretendió establecer fue:

“Una desconexión completa entre la suerte de los trabajadores y las operaciones financieras o mercantiles que puedan ocurrir en relación con la empresa. No siendo parte en la negociación, los trabajadores tampoco pueden ser sus víctimas”¹⁴.

De igual manera:

“Desde esa óptica nada impide que se vincule al nuevo patrono cuando esté en trámite un juicio, tal y como lo ha reconocido expresamente esta Corporación”¹⁵.

De acuerdo con la cita anterior, uno de los derechos que se cede o que es susceptible de traspaso por la sustitución, es el de comparecer al juicio; y por consiguiente, si al momento en que se haga la sustitución hay litigios pendientes en los cuales esté comprometida la entidad económica, y de cuyas resultas pueda sobrevenir un compromiso para ella, el nuevo patrono puede y debe hacerse parte en el juicio; si no lo hace porque los jueces no están obligados a notificarle el curso del juicio cuando se opera una sustitución patronal, no será ello culpa de la cuestión procesal, ni lo será del trabajador, sino, simplemente, porque la ley no prevé esa notificación especial.

“Pero como quien está comprometido de todas maneras en las responsabilidades o en las presuntas obligaciones a que ha dado

¹⁴ González Charry Guillermo. Derecho del Trabajo, p. 231.

¹⁵ Sentencia T-406 de 2002.

lugar el juicio es la empresa y no personalmente el patrono, es lógico entender que al sobrevenir un fallo, el trabajador pueda ejecutar al patrono sustituto, puesto que en el fondo lo que persigue es que los bienes económicos que constituyen el patrimonio de la empresa, vengán a responderle de las prestaciones sociales y de los salarios que se causaron por motivo del contrato de trabajo (...)'

'(...) Este criterio cobra mayor fuerza cuando se trata de obligaciones de hacer, que son imposibles de cumplir por el antiguo empleador, y que, por el contrario, la facticidad de su cumplimiento sólo podría concretarla la nueva empresa. De manera que hay igual pensamiento de la doctrina con lo que la Corte Constitucional ha dicho a este respecto. Y le asiste, pues, toda la razón al Tribunal Supremo del Trabajo cuando hace más de cincuenta años precisaba que 'la norma de la sustitución de patrono tiene por objeto amparar y proteger el conjunto de derechos constituidos a favor del trabajador que continúan al servicio del patrón sustituido'¹⁶

Con base en lo anterior, resulta de interés, poner de presente las maniobras efectuadas por las empresas con el fin de quebrar los presupuestos enlistados y enmascarar la sustitución patronal que en la práctica opera, vulnerando con ello el artículo 53 Constitucional que garantiza el principio de la realidad sobre cualquier otro formalismo, ya que ni la ley ni los contratos pueden menoscabar la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.

Sobre el mismo tema, se puede reseñar que en Sentencia T-321 del 10 de mayo de 1999, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional señaló que los procesos de privatización, transformación y reestructuración de

¹⁶ Gaceta del Trabajo, Nros. 5 al 16.

entidades públicas, y las sustituciones patronales sólo pueden adelantarse sobre la base constante y prevalente del respeto a la dignidad de los trabajadores, a su estabilidad y a sus derechos irrenunciables.

En esta sentencia, se dijo textualmente que:

“...la Corte Constitucional partirá de criterios reiterados en su jurisprudencia, relativos a la intangibilidad de los derechos fundamentales de los trabajadores y del postulado constitucional que exige condiciones dignas y justas en toda relación laboral, los cuales deben permanecer incólumes en el curso de cualquier proceso de privatización, reorganización, reestructuración, transformación y cambio de estatutos en entidades públicas, y en la sustitución patronal que se produzca en toda clase de establecimientos, públicos o privados, y por supuesto en los de las empresas de servicios públicos.

(...) El artículo 53 de la Constitución Política contempla derechos inalienables e indisponibles de los trabajadores frente a cualquier patrono, y el 25 Ibídem consagra la protección especial, a cargo del Estado, de las distintas modalidades laborales, lo que impide que, bajo la excusa de la racionalización, la tecnificación o el cambio de propietarios de las empresas, tales derechos sean disminuidos, afectados o desconocidos”¹⁷.

Es claro y evidente, que la Carta Política ha sido perentoria al declarar (art. 53) que ‘la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores’”.

¹⁷ Sentencia T-321 del 10 de mayo de 1999, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional.

Por lo tanto, cuando se levanta el velo a tales maniobras es innegable que opera una sustitución patronal.

5. RELACIONES LABORALES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL

Como se ha mencionado anteriormente, la transmisión patrimonial explicada en el apartado anterior, lleva a que en los contratos de trabajo vigentes al momento de la fusión, opere la figura de la sustitución patronal, regulada por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 67 de la siguiente manera:

“Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuánto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”.

Por lo tanto se entiende que la mencionada sustitución patronal es parte de la transmisión de patrimonio(s) que se da en la fusión de las empresas, ya que, como señala la doctrina española, para la transmisión de la titularidad de los elementos integrantes del conjunto de la empresa se debe mirar ésta como un “todo único susceptible de ser objeto de negocios jurídicos”¹⁸

Es así como resulta importante, hacer referencia a la estabilidad laboral, teniendo como fundamento que el principio de estabilidad e inamovilidad en el empleo está amparado por el artículo 53, inciso 1°, de la Constitución Nacional, y “tiene su fundamento genérico en el principio civilista de conservación de la relación jurídica y de los efectos perseguidos por el negocio jurídico”¹⁹, y es adoptado por la legislación laboral colombiana en el artículo 68 del C.S.T. en los siguientes términos:

¹⁸ CAMPS RUIZ, Luis Miguel, Régimen Laboral de la Transmisión de la Empresa. Generalitat Valenciana. Valencia, 1993, p. 24.

¹⁹ MORENEO PÉREZ, José Luis. Las Relaciones de Trabajo en la Transmisión de la Empresa. Colección Tesis Doctorales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España. Madrid 1987. p 145.30.

“Mantenimiento del contrato de trabajo: La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes”.

De acuerdo a lo expuesto, en consecuencia *“la continuidad de las relaciones en curso en la fecha de la transmisión conlleva lógicamente la permanencia de la regulación establecida [...] que sea de específica aplicación con la concurrencia de los principios propios del derecho del trabajo de norma mínima, norma más favorable y condición más beneficiosa, así como el principio de irrenunciabilidad de derechos”*²⁰.

Se infiere entonces que el cambio de titularidad en la empresa no es justa causa para la terminación de la relación laboral subsistente al tiempo de la transmisión, tanto del lado del trabajador como de los titulares sucesivos de la empresa fusionada, y se impone la continuidad ipso iure y de carácter automático de las relaciones laborales en curso al momento de la sucesión legal del nuevo titular de la sociedad absorbente o de la creada, al tiempo que permanece inalterada la relación de trabajo que se constituyó en virtud del contrato laboral que continúa en su integridad, debiendo el nuevo empresario respetar las condiciones laborales preexistentes, teniendo en cuenta que el efecto sucesorio legal se proyecta sobre la asunción de los derechos consolidados y no sobre meras expectativas

En la misma forma, se entiende que los empleados mantienen sus derechos, el nuevo empresario queda investido con todas las titularidades activas y pasivas de su predecesor y, entre ellas, con las facultades disciplinarias inherentes a su posición jurídica, en cuanto no afecte respecto de ella la prescripción.

²⁰ MORENEO PÉREZ, José Luis. Ibidem, p. 286.31

6. LA SUSTITUCIÓN PATRONAL Y EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL EN LAS NOTARÍAS PÚBLICAS

Sobre el tema del régimen especial laboral en las notarías públicas de Colombia, es importante comenzar por argumentar que, la sustitución de un Notario-empleador no altera, termina ni modifica los contratos de trabajo vigentes al momento de producirse el cambio o sustitución de empleador. Consiste pues, en el cambio de notario como tal y no tiene efecto alguno en los contratos de trabajo firmados con el antiguo notario; por tanto, éstos seguirán teniendo plena vigencia y aplicación y tampoco, implica la terminación ni la suspensión del contrato de trabajo.

Es por eso que el artículo 67 del C.S. del T. señala:

Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono 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.

Sobre la sustitución patronal, la Corte Constitucional en la Sentencia T-927/2010, proferida por la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, señala:

*"Los artículos 3 y 4 de la Ley 29 de 1973, 118 Decreto 2148 de 1983
"Facultan al notario para crear los empleos que requiera para el eficaz funcionamiento de la oficina y ordena que sus salarios y prestaciones se paguen con los recursos que se perciban por concepto de derechos notariales. Pero ello no implica que las relaciones laborales de las notarías estén regidas por normas especiales ni que el cambio de notario termine automáticamente las relaciones laborales existentes.*

Tal como lo ha manifestado la Superintendencia de Notariado y Registro, las relaciones laborales de los Trabajadores de la notaría se rigen en todo por el Código Sustantivo del Trabajo. En este sentido, cuando ocurre un cambio de notario se presenta la figura de sustitución del empleador, evento regulado por dicho Código en su artículo 67²¹.

De acuerdo con lo anterior, los contratos de trabajo, mientras estén vigentes, permanecen invariables frente a las acciones y decisiones que tome el empleador de la Notaría, puesto que su cambio no es una causa justa para la terminación del contrato de trabajo.

Por lo tanto, en el caso que el empleador decida liquidar el contrato de trabajo, y los trabajadores decidan firmar un nuevo contrato de trabajo con el nuevo Notario, ya no se podrá alegar la sustitución de empleador, puesto que legalmente se terminó todo vínculo laboral con el antiguo Notario, y se ha iniciado un nuevo vínculo.

Al respecto, la Honorable Corte agrega:

La Función notarial es un servicio público que consiste en declarar la autenticidad de las manifestaciones que son emitidas ante el notario y dar fe de los hechos que ha podido percibir en ejercicio de su cargo. Esta ha sido considerada una función pública por la trascendencia que tiene para el buen funcionamiento del Estado, y porque se desarrolla con fundamento en prerrogativas estatales. No obstante, se trata de un servicio que es prestado por particulares bajo la figura de la descentralización por colaboración. "Respecto del régimen laboral de quienes trabajan en una notaría, en

²¹ Corte Constitucional en la Sentencia T-927/2010, proferida por la Sala Novena de Revisión

cumplimiento de dicha función, el artículo 131 de la Constitución establece que:

"Compete a la ley la reglamentación del servicio público que prestan los notarios y registradores, la definición del régimen laboral para sus empleados y lo relativo a los aportes como tributación especial de las notarías, con destino a la administración de justicia". El nombramiento de los notarios en propiedad se hará mediante concurso".

Como puede observarse, la Constitución Política ha consagrado una potestad expresa en cabeza del legislador para regular el régimen laboral de los notarios y de los empleados al servicio de estos.

"Lo único establecido directamente por el constituyente es que el mecanismo de provisión de los notarios en propiedad es el concurso público de méritos. Sin embargo, en los aspectos del régimen laboral que el legislador no ha definido mediante leyes cuyo objeto exclusivo sea las notarías, no puede afirmarse que exista un vacío de regulación o que los notarios gocen de absoluta discrecionalidad. En estos casos deben aplicarse las normas generales que regulan las relaciones de derecho individual y colectivo, las cuales están consagradas en la Constitución Política, especialmente en el artículo 53, y en el Código Sustantivo de Trabajo, toda vez que quienes laboran en una notaría son empleados particulares"²²

Aunque la mención a los empleados de las notarías en estas normas es expresa, de la simple lectura de su tenor literal se desprende que ellas no regulan todo el régimen laboral ni crean un tratamiento "especial" para estos, sino que se limitan a reglamentar aspectos puntuales de su situación

²² Ver sentencias SU-913/09 y e-741/98.

contractual. De una parte, el objeto exclusivo del artículo 4 de la Ley 29 de 1973, es la fuente de recurso para el pago del salario y las prestaciones sociales de los empleados de las notarías, que proviene de los recursos obtenidos de los derechos notariales. En tanto que la norma pertenece a una Ley que crea el Fondo Nacional del Notariado, la norma excluye expresamente la financiación de las prestaciones de los trabajadores con los recursos de dicho fondo".

Así las cosas, en aplicación del régimen laboral general, no es razonable concluir que los empleados adquieren un vínculo laboral con el notario, pero sin ninguna relación con la oficina o el establecimiento en la que prestan sus servicios. Quienes ingresan a trabajar a una notaría son contratados por los notarios, no en su calidad de personas naturales, sino como particulares investidos de la autoridad requerida para el ejercicio de la función.

Los empleados a los que se refiere el artículo 131 de la Constitución no son vinculados para el cumplimiento de cualquier servicio personal requerido por el patrono, sino para la realización de las tareas que componen la función notarial. Por esto, laboran en las instalaciones de la notaría y utilizan los implementos requeridos ordinariamente para el cumplimiento de las tareas de este tipo de establecimientos. Además, solo una interpretación de este tipo permite entender que la ley autorice el pago de los trabajadores con los recaudos percibidos por los derechos notariales"²³.

Se puede observar, entonces, que como estos empleados son contratados por quien es titular de la notaría, pero para el servicio de la persona jurídica y no para su servicio personal, nada impide que cuando ocurre un cambio de notario sobrevenga en la notaría una sustitución patronal. Según el Código

²³ Ver, al respecto, Sentencia del Consejo de Estado.

Sustantivo del Trabajo, se entiende por sustitución patronal un "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, y su sola ocurrencia "no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes..."

De acuerdo con esta normatividad, el antiguo o el nuevo empleador puede acordar con los empleados el pago definitivo de las cesantías y las prestaciones sociales, sin que pueda entenderse que hubo una terminación del antiguo contrato de trabajo.

La Corte ha recordado que esta es una figura cuyo propósito es: "amparar a los asalariados contra un imprevisto e intempestivo fin del contrato de trabajo producido por el traspaso o cambio de dominio o de administración de la empresa y que se configura cuando confluyen tres elementos: un cambio de patrono, la continuidad de la empresa y la continuidad del trabajador Por esta razón, cuando ocurre un cambio de notario, sin importar la naturaleza jurídica del traspaso de los bienes que componen la notaría, y siempre que el establecimiento continúe con el giro ordinario de sus actividades, que es el ejercicio de la función fedante, el cambio de notario genera una sustitución de patronos".

Esta sustitución no implica la terminación automática de los contratos de los empleados. Sin embargo, es claro para la jurisprudencia que el nuevo notario puede dar por terminado unilateralmente los contratos de trabajo sin que exista justa causa para ello, siempre que cumpla con el pago de las prestaciones e indemnizaciones establecidas también en el Código del Trabajo, pues así puede hacerlo el notario en aplicación del artículo 3 de la Ley 29 de 1973 y el artículo 118 del Decreto 2148 de 1983; reducir o aumentar el número de empleos de la notaría. En este evento, no puede

dejarse de lado que esta facultad se encuentra restringida en los casos en que estos cuentan con una protección constitucional que refuerza su estabilidad.

Además, la Instrucción Administrativa 3 de 2008, expedida por la Superintendencia de Notariado y Registro, manifiesta respecto de las obligaciones del notario saliente.

"Obligaciones laborales. Tales como contratos de trabajo, pago de salarios, cesantías, afiliación y pagos periódicos al sistema de seguridad social en salud, primas, afiliación a caja de compensación familiar, afiliación al sistema de pensiones, entrega de dotaciones"²⁴.

Por lo tanto, si se tiene en cuenta que los empleados de las notarías son particulares y los notarios sus empleadores, quienes los contratan bajo su responsabilidad, tienen la obligación de pagarles sus salarios, de afiliarlos al sistema de seguridad social y pagar los aportes patronales, afiliarlos a una caja de compensación familiar y demás prestaciones que consagra la ley laboral, contenido básicamente en el Código Sustantivo del Trabajo las cuales, es preciso reiterar, deben encontrarse al día al momento de la posesión del nuevo titular de la notaría.

Por consiguiente, en cuanto a las causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa o la indemnización de perjuicios por despido injusto, el pago de las cesantías y sus intereses, salarios y prestaciones sociales, el fenómeno de la sustitución patronal, le recuerdo que las mismas se encuentran taxativamente señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

²⁴ Ley 29/73, arto 118 Decreto 2148/1983, I.A. W. 01-39/2001, Ley 100/93, Ley 712 de 2001 arts. 153; nums. 2; 186, 305 del C.S.T. entre otras.

Es así que el Notario saliente debe encontrarse al día entre otros con sus obligaciones laborales al momento de la posesión, del nuevo titular de la notaría. Luego, se reitera, que las relaciones laborales entre el notario y sus empleados se guían por el Código Sustantivo del Trabajo, y especialmente contemplan la aplicación de esta ley para la regulación de los fenómenos de la terminación del contrato de trabajo y la sustitución patronal. Es forzoso concluir entonces que los artículos reseñados del Código del Trabajo son plenamente aplicables a los contratos laborales surgidos entre un notario y sus empleados y que, en principio, cuando ocurre un cambio de notario puede configurarse la figura de la sustitución patronal.

En definitiva, teniendo en cuenta los argumentos anteriores, los empleados de las notarías están cubiertos por un **régimen laboral especial conformado** por los artículos 3 y 4 de la Ley 29 de 1973, y el artículo 118 del Decreto 2148 de 1983. Toda vez que éstas normas facultan al notario para crear los cargos que requiera para el buen funcionamiento de su oficina, y le asignan la responsabilidad tanto de la selección de los empleados como el pago de sus salarios, debe entender que los trabajadores establecen un vínculo personal con su empleador y no con la notaría, el cual finaliza cuando el notario se despoja de su investidura.

7. RELACIONES LABORALES EN LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LAS NOTARÍAS PÚBLICAS

En este aparte resulta de alta importancia como referente principal del trabajo monográfico, hacer la apreciación de algunas situaciones jurídicas de carácter laboral que se presentan con los empleados de las notarías, principalmente en lo tocante con el cambio de notario, la sustitución patronal, los contratos de trabajo, estabilidad laboral, etc.

Primero que todo debe hacerse mención al marco jurídico de la relación laboral en las notarías:

-Constitución Nacional, artículo 131.

-Ley 29 de 1973, artículos 1°, 3° y 4°.

Art. 3°- Los notarios crearan bajo su responsabilidad, los empleos que requiera el eficaz funcionamiento de las oficinas a su cargo...”

Art. 4°- El pago de las asignaciones de los empleados subalternos de los notarios, ... se hará por tales funcionarios de los recursos que perciban de los usuarios por concepto de los derechos notariales que autoriza la ley”.

El decreto reglamentario 2148 de 1983, prescribe:

“Art. 118.- Bajo su responsabilidad el notario podrá crear los empleos que requiera el eficaz funcionamiento de la oficina a su cargo, tendrá especial cuidado en la selección de los empleados, velará por su capacitación y por el buen desempeño de sus funciones y cumplirá las

obligaciones que para con sus subalternos le señalan las normas legales”.

Art. 121.- Dentro del ejercicio de sus funciones el notario responderá además:

Por las cuotas y aportes que por ley deba pagar por él y por sus empleados a las instituciones de seguridad social y demás entidades oficiales” –se subraya--

-Código Sustantivo del Trabajo.

-Consejo de Estado- Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Segunda – Subsección B, Sentencia del 27 de noviembre de 2003- Expediente 2158-01, Consejero Ponente: dr. Tarsicio Cáceres Toro.

7.1. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA CON RESPECTO A LA RELACIÓN LABORAL EN LAS NOTARÍAS PÚBLICAS.

Teniendo como fundamento jurisprudencial, los diferentes planteamientos que ha emitido la Corte Constitucional, los notarios son particulares que colaboran con la administración pública, *“que prestan en forma permanente la función pública notarial, bajo la figura de la descentralización por colaboración”.*²⁵

De otro lado, se puede encontrar que las disposiciones transcritas facultan al notario para crear, bajo su responsabilidad, los empleos que requiera para prestar un servicio eficaz, le impone la obligación de pagar los salarios a sus empleados, de afiliarlos al sistema de seguridad social y pagar los aportes

²⁵ Sentencia C-1212/01; otras sentencias son la C-1508/00, C-741/98, C-181/97, T-683/98.

patronales, afiliarlos a una caja de compensación familiar y demás prestaciones que consagra la ley laboral.

Teniendo en cuenta lo expuesto se deduce, que los empleados de las notarías son particulares y los notarios sus empleadores, pues, estos los contratan bajo su responsabilidad y asumen las obligaciones laborales que “le señalan las normas legales”, por lo tanto, el régimen laboral y prestacional aplicable es el consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, y en consecuencia, las controversias que surjan entre ambos deben ser resueltas por la justicia laboral ordinaria (art. 3º C.S.T).

Por lo tanto, se considera que las situaciones planteadas, tienen solución en la normatividad vigente del Código Laboral, tal es el caso del fenómeno de la sustitución patronal, las causales de terminación del contrato por justa causa o la indemnización de perjuicios por despido injusto, el pago de las cesantías y sus intereses, salarios y prestaciones sociales, etc.; en la ley 100 de 1993 y sus modificaciones, están regulados los aspectos de seguridad social, los cuales aplican para todos los empleados y empleadores, sin importar su naturaleza jurídica.

En cuanto a la estabilidad de estos empleados, también se rige por el citado código, por lo tanto, esta dependerá de la clase de contrato celebrado y de las causales de terminación en aquél consagrado.

En lo que respecta, al fenómeno de la sustitución patronal (arts. 67 a 70), se viene afirmando, que los citados empleados están amparados por dicha figura, para lo cual el interesado deberá demostrar que se dan los elementos que de ella se derivan; empero, no puede olvidarse la libertad que le da el legislador al notario para escoger, bajo su responsabilidad, a sus

colaboradores debido a la naturaleza de la función pública que este desarrolla.

Con relación a lo anterior, vale la pena destacar lo que al respecto ha dicho la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 02/05/1997, magistrado ponente doctor Rafael Méndez Arango, proceso N.º 9461, al establecer los elementos característicos de esta figura, así:

“Cabe recordar que el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo al estudiar la figura de la sustitución de patronos, sobre el particular expresó lo siguiente: ‘...Para que la sustitución de patrono se configure en el derecho del trabajo, es necesario que se continúe también por el asalariado la prestación de sus servicios. Deben, pues, reunirse tres elementos: cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador. Sólo así se entiende que exista continuidad también de la relación de trabajo, del contrato laboral...’²⁶.

“La institución de la sustitución del patrono ha sido creada porque la relación de trabajo es individual, entre personas, y no real, entre el asalariado y la empresa; pues si fuese de esta última índole, no necesitaría la ley establecer expresamente esa continuidad de patronos y la solidaridad entre el antiguo y el nuevo para el pago de las obligaciones a favor del trabajador...’²⁷.

²⁶ Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 02/05/1997, magistrado ponente doctor Rafael Méndez Arango.

²⁷ Nota de Relatoría. Reiteración jurisprudencia contenida en sentencia Tribunal Supremo del Trabajo de 17 de julio de 1947. Gaceta del Trabajo, Tomo II, pág., 250.

De igual manera, este criterio jurisprudencial fue ratificado y ampliado ‘...El Tribunal Supremo ha dicho que ... es condición indispensable para que opere la sustitución que el trabajador siga prestando sus servicios sin interrupción al nuevo patrono, sin que haya terminado la relación laboral anterior ...’.

También ha dicho esa Corporación, que la figura no se presume, y que quien la alega debe demostrarla plenamente, esto es, que del material probatorio allegado tiene que colegirse la confluencia de los tres elementos constitutivos de ese instituto jurídico, pues la carencia de uno de ellos lo desnaturaliza e imposibilita la declaratoria de su existencia

“El artículo 68 consagra que la sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes, es decir, que la estabilidad laboral continúa vigente frente a dicha figura; el artículo 69, señala entre otros aspectos, que (i) “[e]l antiguo y nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel” y que si el nuevo las satisface, puede repetir contra el antiguo, (ii) que las obligaciones pensionales deben ser cubiertas por el nuevo, (iii) que el antiguo patrono puede acordar con los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, “sin que se entienda terminado el contrato de trabajo”, o puede pactar esa obligación con el nuevo”²⁸.

Teniendo en cuenta las anotaciones jurisprudenciales se puede destacar que:

a) De acuerdo a lo indicado, las causales de terminación del contrato laboral están señaladas taxativamente en el C.S.T; por ende, si el motivo del

²⁸ Sentencia del 12/06/1997, proceso n.º 9268, M. P., Dr. Fernando Vásquez Botero.

despido es sin justa causa comprobada, el empleador que tome la decisión debe pagar una indemnización al trabajador en la cuantía indicada en el artículo 64.

Pero debe tenerse en cuenta, que si el contrato de trabajo continua en forma ininterrumpida con el nuevo notario, en nuestro sentir, se daría la sustitución patronal, y por lo tanto, no procedería la indemnización, pues en ese caso no hay despido, salvo que éste sea quien termine los contratos.

b) En lo que respecta al lapso necesario que debe transcurrir entre una desvinculación y un nuevo contrato para que no se dé la sustitución, la ley laboral no ha establecido ningunos plazos, por lo tanto, será el Juez laboral quien valore cada situación y determine si hubo o no solución de continuidad, en el evento de que se haya dado el caso consultado.

Pero debe precisarse que y de importancia tener en cuenta que uno de los elementos de la sustitución patronal, es la de que el trabajador siga prestando sus servicios sin interrupción al nuevo patrono, es decir, sin que haya terminado la relación laboral anterior. Es decir, que si no hay continuidad del trabajador, se “desnaturaliza e imposibilita la declaratoria de su existencia”. La jurisprudencia ha indicado, que dichos “servicios se continúan prestando por el trabajador en virtud del mismo contrato por el que venía haciéndolo”, y no por otro.

En síntesis, se puede advertir, que el notario podría plantear como 'causal' para dar por terminado ciertos contratos, la derivada de la facultad que le dio la ley de crear “bajo su responsabilidad, los empleos que requiera”, para lo cual se le exige un “especial cuidado en la selección de los empleados”, pues los notarios prestan un servicio público y cumplen una función administrativa,

que los enmarca en una situación sui generis. En todo caso, quienes tienen la última palabra son los jueces laborales, al analizar cada caso en particular.

8. CONCLUSIONES

Como primera conclusión, se puede destacar que es evidente que en Colombia se están llevando a cabo, de manera cada vez más frecuente, procesos de fusión. En lo que respecta a esta realidad nuestra legislación laboral presenta deficiencias las cuales en la actualidad son solucionadas con los principios laborales, con la remisión a otros códigos, especialmente al de Comercio, al régimen laboral notarial y con la jurisprudencia.

Por lo tanto, el derecho debe ser un instrumento que facilite los nuevos cambios, la normatividad laboral debe regular la manera como se deben salvaguardar los derechos de los trabajadores en los procesos de fusión o de sustitución patronal. Si bien es cierto que ellos tienen mecanismos jurídicos que garantizan la efectividad de sus derechos, consideramos que frente a este fenómeno económico deberían desarrollarse normas claras. Así habría seguridad jurídica y por ende los procesos no serían tan dispendiosos.

Se pudo identificar lo que ha señalado la Corte Constitucional los notarios colaboran con la administración pública mediante una permanente función pública notarial bajo la figura de la *descentralización por colaboración* lo que hace que tengan autonomía administrativa y financiera en cada uno de sus despachos notariales y por ende la facultad misma que les otorga la ley de crear bajo su responsabilidad los empleos que requieran para prestar un servicio eficaz con la obligación de pagar salarios a sus empleados y de afiliarlos al sistema de seguridad social, contratación que está bajo la responsabilidad misma de los notarios como de sus obligaciones laborales, lo que hace que las diferencias y/o controversias que surjan sean resueltas por la justicia laboral ordinaria.

Cuando se habla de sustitución de empleadores, se habla, que si dos empresas se fusionan o simplemente una absorbe a la otra, los contratos de trabajo no deben sufrir ninguna variación, ni pueden ser terminados por dicha operación mercantil.

Se puede definir teóricamente, que la Sustitución de Empleadores es todo cambio de un empleador por otro por cualquier causa (venta, cesión, venta forzosa, etc.) en el cual subsiste la identidad del establecimiento comercial, o sea que no sufre variaciones esenciales en las actividades o negocios del día a día (art. 67 del C.S.T.): simplemente es un acuerdo comercial entre el anterior y el nuevo dueño de la empresa.

Debe tenerse claro en el tema de la sustitución patronal en los empleados de las notarías públicas, es que la sustitución de patronos no altera, termina ni modifica los contratos de trabajo vigentes al momento de producirse el cambio o sustitución de patrón.

Para establecer si existe o no sustitución de patronos, deberá analizarse el giro ordinario y la actividad económica de la empresa, esto es, que la compañía a la cual será trasladado el trabajador desarrolle las mismas actividades ejecutadas por la empresa donde actualmente labora.

Con respecto a la sustitución patronal ha dicho la Corte Constitucional²⁹ que la sustitución patronal es un fenómeno jurídico tendiente a amparar a los trabajadores contra una terminación intempestiva de los contratos de trabajo, a raíz del traspaso o mutación del dominio de una empresa. En ese sentido, es una relación que parte de la premisa según la cual al constatarse: (i) un cambio de empleador, (ii) la continuidad de la empresa, y (iii) la continuidad

²⁹ Sentencia T-768 del 25 de julio de 2005. M.P. Jaime Araújo Rentería

del trabajador deberá asegurarse la estabilidad laboral de éste último, claro está, en ausencia de causa jurídica que motive su despido.

El cambio de titularidad en la empresa no es justa causa para la terminación de la relación laboral subsistente al tiempo de la transmisión, tanto del lado del trabajador como de los titulares sucesivos de la empresa fusionada, y se impone la continuidad ipso iure y de carácter automático de las relaciones laborales en curso al momento de la sucesión legal del nuevo titular de la sociedad absorbente o de la creada, al tiempo que permanece inalterada la relación de trabajo que se constituyó en virtud del contrato laboral que continúa en su integridad, debiendo el nuevo empresario respetar las condiciones laborales preexistentes, teniendo en cuenta que el efecto sucesorio legal se proyecta sobre la asunción de los derechos consolidados y no sobre meras expectativas

Sobre el tema del régimen especial laboral en las notarías públicas de Colombia, es importante comenzar por argumentar que, la sustitución de un Notario-empleador no altera, termina ni modifica los contratos de trabajo vigentes al momento de producirse el cambio o sustitución de empleador. Consiste pues, en el cambio de Notario como tal y no tiene efecto alguno en los contratos de trabajo firmados con el antiguo Notario; por tanto, éstos seguirán teniendo plena vigencia y aplicación y tampoco, implica la terminación ni la suspensión del contrato de trabajo.

La Función notarial es un servicio público que consiste en declarar la autenticidad de las manifestaciones que son emitidas ante el notario y dar fe de los hechos que ha podido percibir en ejercicio de su cargo. Esta ha sido considerada una función pública por la trascendencia que tiene para el buen funcionamiento del Estado, y porque se desarrolla con fundamento en prerrogativas estatales. No obstante, se trata de un servicio que es prestado

por particulares bajo la figura de la descentralización por colaboración. "Respecto del régimen laboral de quienes trabajan en una notaría, en cumplimiento de dicha función, el artículo 131 de la Constitución establece que:

"Compete a la ley la reglamentación del servicio público que prestan los notarios y registradores, la definición del régimen laboral para sus empleados y lo relativo a los aportes como tributación especial de las notarías, con destino a la administración de justicia". El nombramiento de los notarios en propiedad se hará mediante concurso".

Se extrae, entonces, que en aplicación del régimen laboral general, no es razonable concluir que los empleados adquieren un vínculo laboral con el notario, pero sin ninguna relación con la oficina o el establecimiento en la que prestan sus servicios. Quienes ingresan a trabajar a una notaría son contratados por los notarios, no en su calidad de personas naturales, sino como particulares investidos de la autoridad requerida para el ejercicio de la función.

Esta sustitución no implica la terminación automática de los contratos de los empleados. Sin embargo, es claro para la jurisprudencia que el nuevo notario puede dar por terminado unilateralmente los contratos de trabajo sin que exista justa causa para ello, siempre que cumpla con el pago de las prestaciones e indemnizaciones establecidas también en el Código del Trabajo, pues así puede hacerlo el notario en aplicación del artículo 3 de la Ley 29 de 1973 y el artículo 118 del Decreto 2148 de 1983, reducir o aumentar el número de empleos de la notaría. En este evento, no puede dejarse de lado que esta facultad se encuentra restringida en los casos en que estos cuentan con una protección constitucional que refuerza su estabilidad.

9. RECOMENDACIONES

Si bien es cierto, los principios de igualdad salarial y de continuidad de la relación laboral son justos, en la práctica han generado muchos obstáculos para la correcta marcha de las empresas involucradas en dichos procesos. Lo cual a consideración, y de acuerdo con la interpretación del doctor Burgos de la Espriella, debería mantenerse la vigencia de las convenciones colectivas pactadas antes de un proceso de fusión hasta el vencimiento del plazo de las mismas lo cual facilitaría considerablemente la integración de regímenes.

Otro aspecto que debería tenerse en cuenta en estos procesos es la modificación ipso jure del Reglamento Interno del Trabajo, en especial para las Notarías Públicas. Aunque ésta es una decisión unilateral del empleador que puede ser tomada en cualquier momento, es muy importante que los trabajadores tengan certeza respecto de las reglas de juego que deben ser respetadas en toda la empresa después de efectuarse la fusión. Pero teniendo en cuenta la salvedad de que se deben respetar los derechos adquiridos por los trabajadores antes de la sustitución patronal.

Finalmente, aunque en la mayoría de los casos antes de llevarse a cabo las fusiones se tienen en cuenta estudios realizados por profesionales, concernientes al impacto económico de los mismos, a su viabilidad, a las economías de escala que se generen, se deben desarrollar estrategias de cooperación entre los empleadores y trabajadores de las diferentes empresas, con el fin de lograr una conciencia sobre el fin mismo de la fusión.

Muchas de las empresas y entidades, entre ellas las Notarías se concentran especialmente en la “reducción de costos” dejando de lado la gran magnitud de las relaciones interpersonales que se encuentran de por medio en todo

proceso de fusión. Es por ello que se debe considerar trascendentalmente, para el éxito de este tipo de procesos, realizar programas de contenido sociológico, especialmente de integración de todo el personal, antes de proceder a la fusión, con el fin de evitar situaciones que puedan favorecer la creación de sinergias como desmotivación del personal, lo cual puede conducir al fracaso de programas fundamentales para el desarrollo y el éxito empresarial y laboral

BIBLIOGRAFÍA

CAMPS RUIZ, Luis Miguel, Régimen Laboral de la Transmisión de la Empresa. Generalitat Valenciana. Valencia, 1993, p. 24.

Código Laboral, Artículo 69. Sobre la Responsabilidad de Empleadores

Código Sustantivo del Trabajo. Colombia.

Corte Constitucional en la Sentencia T-927/2010, proferida por la Sala Novena de Revisión

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, sentencia de agosto 27 de 1973

Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, sentencia con fecha de agosto 27 de 1973

Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 02/05/1997, magistrado ponente doctor Rafael Méndez Arango

GONZÁLEZ Charry Guillermo. Derecho del Trabajo, p. 231.

Ley 29/73, arto 118 Decreto 2148/1983, I.A. W. 01-39/2001, Ley 100/93, Ley 712 de 2001 arts. 153; nums. 2; 186, 305 del C.S.T. entre otras.

MORENEO PEREZ, José Luis. Las Relaciones de Trabajo en la Transmisión de la Empresa. Colección Tesis Doctorales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de España. Madrid 1987. p 145.30.

Sentencia C-1212/01; otras sentencias son la C-1508/00, C-741/98, C-181/97, T-683/98.

Sentencia del 12/06/1997, proceso n.º 9268, M. P., Dr. Fernando Vásquez Botero.

Sentencia del Tribunal Supremo del Trabajo de 17 de julio de 1947

Sentencia T-321 del 10 de mayo de 1999, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional

Sentencia T-401/09, referencia: expediente T-2117296, Juzgado Segundo Civil del Circuito del Municipio de Soledad y otros. Magistrado Ponente: Dr. Juan Carlos Henao Pérez

Sentencia T-406 de 2002.

Sentencia T-768 del 25 de julio de 2005. M.P. Jaime Araujo Rentería

Sentencia T-768 del 25 de julio de 2005. M.P. Jaime Araujo Rentería

Sustitución de patronos. En <http://www.gerencie.com/sustitucion-de-patronos.html>. Consultado Julio de 2012

Sustitución Patronal. En <http://actualicese.com/actualidad>. Consultado Agosto de 2012.

ANEXO
RESULTADO DE ENCUESTA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS NOTARIOS EN LA CIUDAD DE PEREIRA
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL PEREIRA
“LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN LOS EMPLEADOS DE LAS
NOTARÍAS”

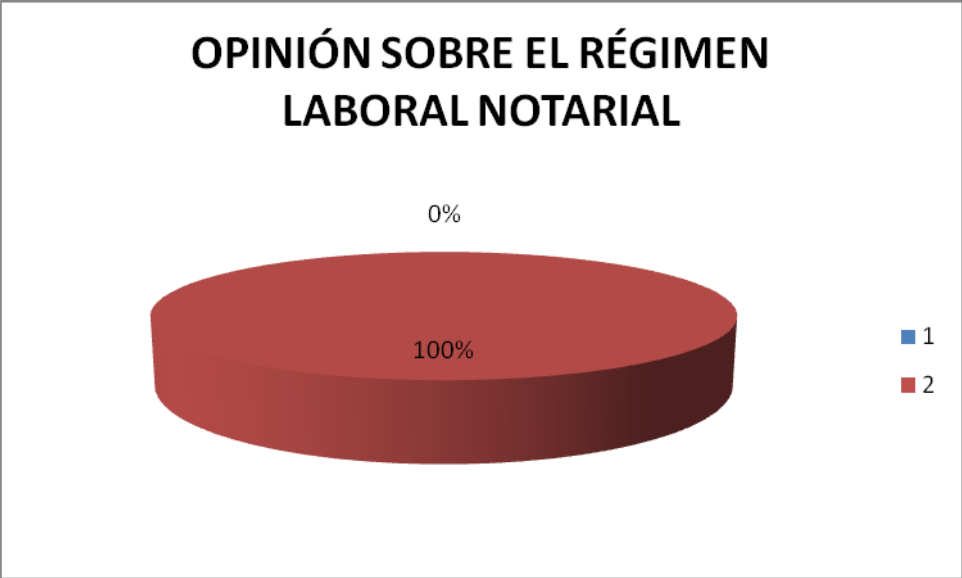
1. Conoce la figura legal de la Sustitución Patronal consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 67 al 70?

SI	100%
NO	0%



2. Considera que los trabajadores de las notarias públicas de Colombia gozan de un régimen laboral especial. ?

SI	0%
NO	100%



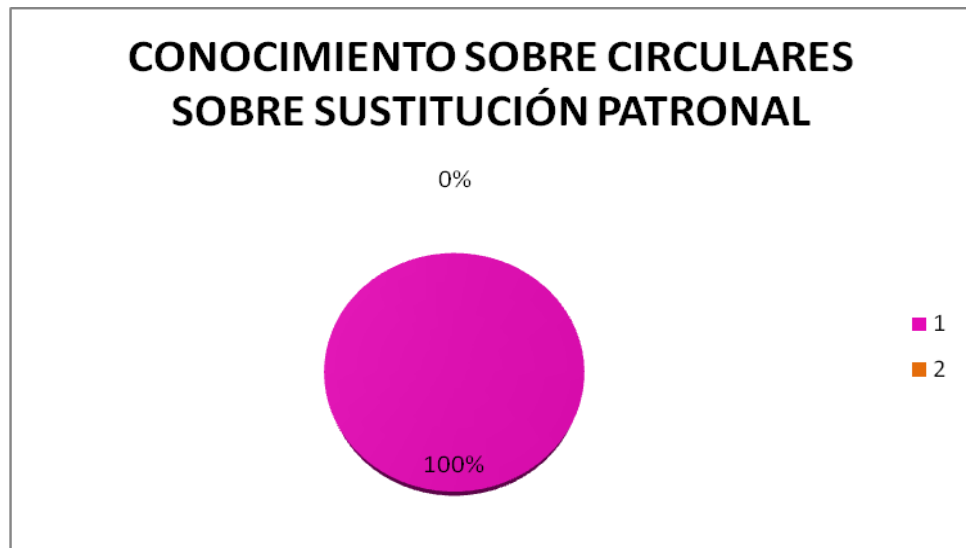
3. Constituye justa causa la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores de las notaria públicas amparada la decisión en la sustitución patronal?

SI	29%
NO	71%



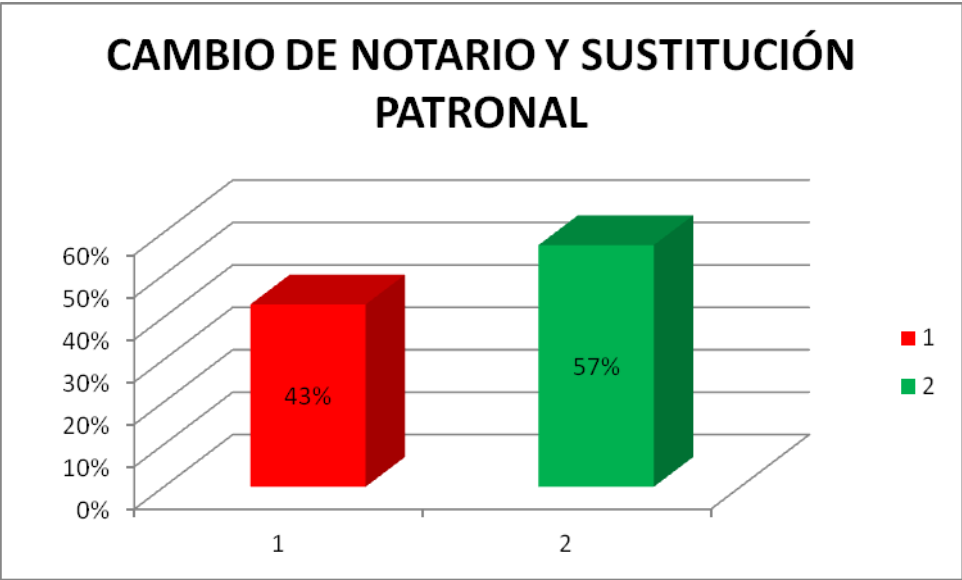
4. Conoce las instrucciones y/o circulares administrativas de la Superintendencia de Notariado y Registro relacionadas con la sustitución de patronos?

SI	100%
NO	0%



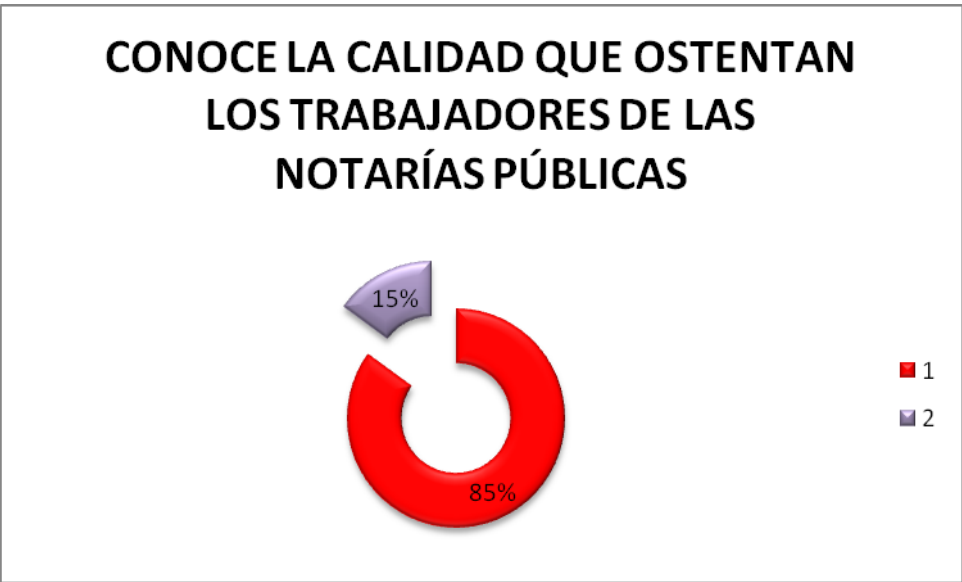
5. Considera que el cambio de notarios implique la sustitución patronal?

SI	43%
NO	57%



6. Conoce la calidad que ostentan los trabajadores de las notarias publicas de Colombia?

SI	85%
NO	15%



7. Considera que la figura de la sustitución patronal es garantista en cuanto a la estabilidad laboral que gozan los trabajadores de la notaría públicas de Colombia.

SI	57%
NO	43%

