

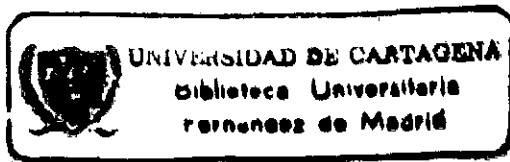
T
348.63
N385

1

LA EMPRESA Y LA SUSTITUCION DE PATRONOS

JESUS Ma. NEGRETTE CARRASCAL

//



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

S C I B
00008124

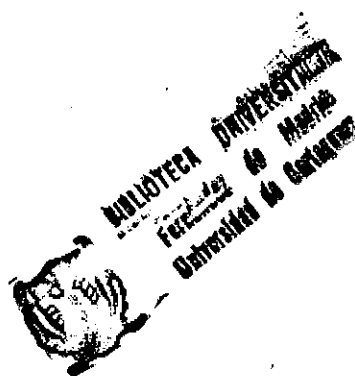
CARTAGENA

1987

41511

DEDICATORIA

Con los más sublimes sentimientos de fraternidad, dedico este trabajo de graduación a mis queridos padres Benjamín y Ana Rosa, quienes con su sacrificio y buenas costumbres hicieron posible este logro, a mis hijos, incentivos primarios de los más loables anhelos, a mis hermanos, quienes con su generosidad y solidaridad fueron soportes inmejorables en cada uno de los episodios de mi vida estudiantil; a mi esposa Tirsa, compañera incomparable quien con su cariño y comprensión me infundió la confianza en todas las etapas difíciles inherentes a esta empresa.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTOR	Dr. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL
SECRETARIO GENERAL	Dr. MANUEL SIERRA NAVARRO
DECANO DE LA FACULTAD	Dr. ALCIDES ANGULO PASOS
SECRETARIO DE LA FACULTAD	Dr. PEDRO MACIA HERNANDEZ
PRESIDENTE DE TESIS	Dr. GUILLERMO BAENA PIANETA
PRIMER EXAMINADOR	Dr. ROBERTO MERCADO S.
SEGUNDO EXAMINADOR	Dr. EDUARDO CAMACHO
TERCER ECAMINADOR	Dr.

LA EMPRESA Y LA SUSTITUCION DE PATRONOS

JESUS Ma. NEGRETTE CARRASCAL

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

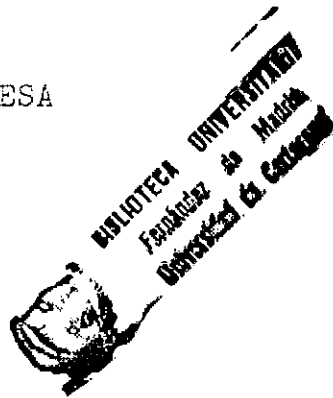
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Este trabajo de TESIS
DE GRADO, es presenta
do como requisito pa-
ra optar el título de
ABOGADO.

CARTAGENA

1987

TABLA DE CONTENIDO		PAG.
INTRODUCCION		1
1.	CONCEPTOS DE EMPRESA	4
1.1.	EN EL DERECHO CIVIL	4
1.2.	EN EL DERECHO COMERCIAL	5
1.3.	EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO	9
1.4.	EN EL DERECHO LABORAL	10
1.4.1.	Unidad de Empresa	16
1.4.2.	Identidad de Empresa	16
2.	LOS ELEMENTOS DE LA EMPRESA	17
	Materiales	17
	Inmateriales	17
	Personales	17
2.1.	CAPITAL	18
2.2.	TRABAJO SUBORDINADO	21
2.3.	PRODUCCION Y LUCRO	25
3.	CONCEPTO DE PATRONO	27
3.1.	REPRESENTANTE DEL PATRONO	36
3.2.	PATRONOS SIN CARACTER DE EMPRESA	39
4.	LA SUSTITUCION DE PATRONOS	41



4.1.	CONCEPTO	41
4.2.	ELEMENTOS DE LA SUSTITUCION PATRONAL	52
4.2.1.	Cambio de Patronos	52
4.2.2.	Continuidad de la Empresa	57
4.2.3.	Continuidad del Trabajador	59
5.	EFECTOS DE LA SUSTITUCION DE PATRONOS	62
5.1.	SOLIDARIDAD	66
5.2.	JUBILACIONES	69
5.3.	CESANTIAS	72
5.4.	MANTENIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	74
5.5.	APLICACION DE FALLOS JUDICIALES	74
5.6.	SUSTITUCION EN ENTIDADES PUBLICAS	77
6.	CONCLUSIONES	79
	BIBLIOGRAFIA	82

INTRODUCCION

A través de los estudios de derecho, nos hemos enterado de toda índole de circunstancias que rodean la vida del hombre en sociedad, ya sean de orden civil, político, económico, pero tal vez la más comprometedora y decisiva por su esencia misma, es la problemática laboral que afronta el ser humano en cualquier país del mundo contemporáneo.

Como la carrera del derecho es eminentemente social, pensamos que nadie puede abstraerse de reflexionar sobre este tema, máxime si es habitante de un país latinoamericano, subdesarrollado, que se debate en una crisis social generada por un desempleo asfixiante, y sin que se vislumbren las posibles soluciones a tan apremiante flagelo.

Cada día que pasa, se torna más importante solucionar la problemática social del mundo en la esfera laboral, en una sociedad que anhela la paz, pero, para que se halle esa paz verdadera es necesario que cada Estado proporcione a sus asociados la fuente de trabajo para lograr su desarrollo social, y como tal su propia supervivencia.

Precisamente, cuando la acción de los Estados, tendientes a solucionar el problema de trabajo a sus miembros, es ineficaz ó inferior a la real necesidad, surge la respuesta social, cual es la creciente delincuencia criminal cada vez más peligrosa, ó la lucha guerrillera que busca la toma del poder político de las naciones, con la convicción que las clases políticas que ostentan ese poder son incapaces de solucionar los conflictos sociales.

Particularmente, Colombia ha venido buscando desde hace varios años, la realización de un anhelo común hoy a todos los pueblos, como es la justicia social, de ahí la evolución de la legislación laboral a través de la historia , pero que desafortunadamente para la clase trabajadora ha resultado parcializada hacia el capital, y por ende con los propietarios de los medios de producción.

Con este trabajo se busca colaborar un poco, en lo relacionado con el significado de la empresa, sus elementos, toda vez que es un ente de indudable desarrollo del país, y su relación directa con una figura del Derecho Laboral, cual es la SUSTITUCION DE PATRONO, incluido en nuestra legislación como protectora de los intereses de los trabajadores. La sustitución de Patronos, a pesar de aparecer como defensora de las clases asalariadas, al menos en el papel, es utilizada dolosamente por patronos inescrupulosos y una jurisprudencia complaciente para desconocer ciertos derechos de los trabajadores.

Se trata aquí, de mencionar las causas de la Sustitución de Patronos, los efectos que genera, para que los trabajadores conozcan sus verdaderos derechos, los cuales son infranqueables al momento en que se produce el mencionado fenómeno jurídico.

Se nota que en nuestro país es mucho lo que queda por delante como tarea para hacer del derecho social un verdadero y real elemento de equilibrio entre las clases de la producción y el trabajo.

Es determinante en estos momentos, que se reúnan los patronos y los trabajadores, para buscar el acuerdo de voluntades que generen un replanteamiento de fondo en torno a la finalidad verdadera de la legislación laboral, cual es la de lograr el anhelado equilibrio obrero-patronal.

DE LA EMPRESA

1. CONCEPTOS DE LA EMPRESA

1.1. EN EL DERECHO CIVIL

Partiendo de la base que es tal vez la más amplia de las disciplinas jurídicas y debido a la antigüedad de las normas es difícil encontrar en la legislación civil una concepción moderna del término EMPRESA.

Así, en materia civil podemos decir que el término Empresa se utiliza para designar la intención ú objetivo de una persona cuando realiza determinados actos jurídicos.

De los anterior ofrece testimonio el hecho de que en el Código civil Colombiano no se utilice el término empresa y sólo se llega a él a través de la jurisprudencia y las doctrina, y gracias también al desarrollo económico y financiero.

Es así como se ha alcanzado una identificación de la Empresa en ocasiones, con el concepto de persona jurídica y a

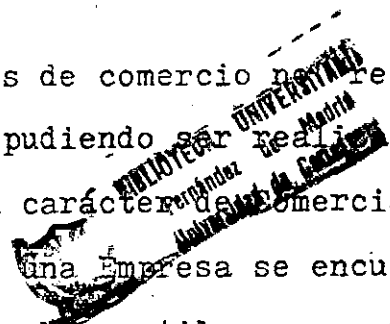
veces, con los establecimientos comerciales e industriales.

1.2. EN EL DERECHO COMERCIAL

Para el Derecho Comercial el término Empresa es sin duda uno de los más comunes, por que es dentro de él donde ha obtenido su mayor desarrollo y alcance hasta el extremo de existir cierta confusión entre lo comercial y lo empresarial, llegando a sostenerse que el derecho Mercantil ó comercial es el derecho Empresarial.

La afirmación anterior es un poco exagerada si se tiene en cuenta que el derecho Comercial regula no solo actos Empresariales sino todos aquellos que tienen el carácter de actos de Comercio, y que algunas Empresas como por ejemplo: Las artesanales, las Agrícolas y ganaderas excepcionalmente se rigen por las normas Mercantiles.

Por otra parte, así como algunos actos de comercio no requieren intervención de una empresa, pudiendo ser realizados por personas naturales aún sin el carácter de comerciante, algunos de los actos que realizan una Empresa se encuentran sometidos aun régimen jurídico no Mercantil como por ejemplo: las relaciones laborales, y de igual manera entidades con una estructura similar a la de la Empresa no tienen carácter comercial.



No obstante que en el campo del derecho Comercial no se ha podido conseguir un concepto de Empresa de contenido absoluto, en término se ha entendido como un fenómeno complejo con repercusiones jurídicas.

Entonces tenemos como fenómeno económico, que el término Empresa tiene varias acepciones de tipo jurídico.

SUBJETIVA: Se trata de una personalización que confunde en parte a la Empresa con su titular el Empresario.

FUNCIONAL: Se refiere a la actividad Empresarial, la sucesión de operaciones organizadas y encaminadas hacia un fin común.

OBJETIVA: Considerada como un conjunto de bienes, de créditos y obligaciones. Este concepto se confunde con el patrimonio del titular en cuanto hace parte del mismo.

INSTITUCIONAL: Se considera la Empresa como una institución en organización de persona sobre una relación de jerarquía.

También la Empresa participa de los dos elementos propios de toda actividad comercial : La Mediación y el Animo de Lucro.

MEDIACION: Es la interposición entre la oferta de bienes y servicios y la demanda de los mismos. Esta puede ser directa o indirecta.

ANIMO DE LUCRO: Es la intención de obtener un beneficio eco

nómico o utilidad material, susceptible de valoración pecuniaria. El beneficio puramente Moral ó inmaterial no apreciable en dinero no es lucro. Sin embargo, el concepto no está limitado a Empresas que se dedican principalmente a la intermediación, sino que abarca aquellos propiamente industriales o manufactureros y de cuestiones a la producción y transformación de bienes y a la prestación de servicios.

Es por tal razón que las normas del derecho Comercial no reglan sólo la circulación o intercambio de riqueza, sino la vida económica Empresarial.

Por su parte nuestra legislación consagró en el artículo 25 del Código de Comercio el siguiente concepto:

-Se entenderá por Empresa toda actividad Económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o mas establecimientos de Comercio.

Sobresale en la definición legal el elemento económico como propio de la actividad que se desarrolla, entendida como producción de bienes que constituyen riquezas o de servicios que tienen carácter de empresa.

Así mismo es de la naturaleza de la Empresa que la actividad dirigida a producir ó a obtener intercambio de bienes o servicios, sea realizada mediante una organización. Existe Empresa si hay un conjunto organizado de actividades. Finalmente es necesario la continuidad ó duración del ser

vicio ó de la actividad económica en una forma estable y desarrollada sistemáticamente, de tal suerte que aparezca el elemento habitual ó profesional.

La segunda parte de la disposición define el establecimiento de Comercio como modus Operandi de la Empresa que permite la materialización de la actividad. Empresa es la actividad económica organizada que busca un fin determinado. Empresario es la persona natural o jurídica propietario ó titular del patrimonio que conforma la Empresa y permite desarrollar una actividad. Establecimiento de Comercio es el medio para realizar dicha actividad, constituido por el conjunto de bienes puesto al servicio del fin que se busca. Las Empresas en derecho comercial se clasifican así; Por razón del número de personas que la conforman en: INDIVIDUAL Y SOCIAL.

INDIVIDUAL . Cuando el Empresario libremente determina la estructura de la Empresa.

SOCIAL, Cuando se trata de una sociedad comercial conformada por varias personas.

Por razón de la naturaleza de la actividad la Empresa se clasifica así:

- De Producción
- De Distribución
- De Servicios, y
- Auxiliares.

Por razón del patrimonio la Empresa se clasifica así:

Privadas.

Industriales y comerciales del Estado, y

Mixtas.

1.3. EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO

En el derecho administrativo el término Empresa se utiliza para señalar las entidades descentralizadas no administrativas, como son: Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las sociedades de Economía Mixtas.

Empresas Industriales y comerciales del Estado: Son organismos creados por la ley o autorizados por éstas, que desarrollan actividades de naturaleza industrial y comercial conforme a las reglas del derecho privado, salvo las excepciones que consagra la ley. Estos organismos tienen las siguientes características:

Personería Jurídica

Autonomía administrativa

Capital Independiente, constituido totalmente con bienes o fondos públicos comunes, los productos de ellos, ó el rendimiento de impuestos, tasas, o contribuciones de destinación especial.

Sociedades de Economía Mixta: Son organismos constituidos

bajo la forma de sociedades comerciales con aportes esta-
tales y de capital privado creados por la ley o autoriza-
dos por ésta, que desarrollan actividades de naturaleza in-
dustrial o comercial, conforme a las normas del derecho pri-
vado, salvo excepciones consagradas por la ley.

Todas las entidades descentralizadas están bajo un control
de tutela administrativas, la cual tiene por objeto el con-
trol de sus actividades y la coordinación de éstas con la
política general del gobierno. El grado de sometimiento a
esta tutela, lo establece el acto que las crea y rige, y
tratándose de las sociedades de economía mixta, no sólo se
determina en la ley que las crea o autoriza su creación,
sino también en el respectivo contrato social.

1.4. EN EL DERECHO LABORAL

El concepto de Empresa en el Derecho Laboral tiene un con-
tenido diferente y especial, aunque participa en los ele-
mentos comunes y fundamentales de la institución comercia-
Definición de Empresa según el Código sustantivo del trab-
jo en el artículo 194, subrogado por el decreto-ley 2351
1965, artículo 15 que preceptúa:

"Se entiende como una sola Empresa, toda unidad de explota-
ción económica o las varias unidades dependientes económi-
camente de una misma persona natural o jurídica que corres

ponde a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

En el caso de las personas jurídicas, existirá unidad de Empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquellas predomine económicamente, cuando además, cumplan actividades similares, conexas y complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de Empresa, solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a la de la principal, a juicio del ministerio o del juez del trabajo. El ministerio del trabajo, de oficio o a solicitud de parte previa la investigación administrativa del caso podrá declarar la unidad de Empresa, de que trata el presente artículo para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declaradas judicialmente."

Haciéndole un comentario al citado artículo podemos anotar lo siguiente:

Al igual que el concepto de Empresa en materia comercial en materia laboral se necesita para que se configure el fenómeno Empresa la presencia o existencia del ánimo de lucro que genera la explotación.

De otra parte laboralmente se puede anotar que es necesaria la existencia de trabajadores al servicio de la explotación

económica planteada, para que se pueda llamar Empresa al conjunto de actividades que la conforman. En razón de lo anterior, la sola actividad que se realiza con ánimo de lucro pero sin la participación de personas naturales asalariadas, no es una Empresa desde el punto de vista laboral aunque lo puede ser comercialmente.

El tratadista Colombiano Guillermo González Charry manifiesta lo siguiente al respecto:

" Ya vimos que una y otra Empresa y establecimiento, son llamadas indistintamente por la ley del trabajo a configurar la relación jurídica laboral, objeto de este estudio. Conviene saber que es Empresa. Primeramente, se le conoce en el terreno económico como un complejo de factores, de orden técnico y humano, enderezados específicamente a producir un resultado lucrativo. Allí donde existe una división en el trabajo, un proceso de producción o transformación de la materia prima, un grupo de trabajadores subordinados o dirigidos y, sobre todo, un propietario de todo o parte de los instrumentos de trabajos y elementos de producción puede decirse que para la economía política hay una Empresa. Otro es, desde luego, aun cuando no muy desligado del anterior, el criterio que existe en el derecho del trabajo para el efecto de sus leyes. No debemos olvidar que esa legislación persigue de manera primordial la defensa del asalariado, por tratarse de un grupo social cuyo único medio de vida es un esfuerzo o trabajo subordi

nado. Se trata en este aspecto del concepto jurídico que, por ellos en la doctrina general puede no coincidir con el de puro tipo económico." (1)

El mismo González Charry al comentar la definición consagrada en el artículo 194 del C.S.T., considera que:

"Sobresale en la definición precedente varias características, a saber:

- a. Se trata de una definición estructurada de modo exclusivo para efectos de la legislación social.
- b. Como principio general parte de la base de una unidad de explotación, pero concebida a través de actividades complementarias o conexas, siempre que éstas dependan de una misma persona natural o jurídica.
- c. La unidad de explotación así concebida, debe tener trabajadores a su servicio. No se dice cuanto, de donde se colige que cualquiera que sea su número, grande o reducido, mientras se reúnen las demás condiciones, está frente a una Empresa, por ende, a una entidad obligada por las reglas del derecho del trabajo.
- d. Por vía excepcional afirma el principio de que la unidad de Empresa cuando no es un hecho por sí misma, puede ser declarada administrativamente por el ministerio del trabajo según lo dispone el inciso segundo del mismo artículo 194 y ello de oficio, o a petición de parte, petición que a nues

(1) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Editorial Temis, 1979. p.133

tro juicio deben entenderse como hecho por los trabajadores de esa empresa hállanse sindicalizados o no, o por esta misma, pues, para tales efectos, el concepto de parte, aunque no tiene la acepción que se le dá en el Derecho procesal, debe entenderse como referida al binomio que constituye la base del derecho del trabajo. Esto es, trabajadores y patronos a quienes, además, hay que suponer interesados económicamente en tal declaración."(2)

Cabanellas⁽³⁾, anota como rasgos de la Empresa lo siguiente: la jerarquía con un jefe, el Empresario, que dispone a título de tal de prerrogativas extensas.

El personal, el cual no tiene un papel meramente pasivo, por que está asociado a la organización de la Empresa.

El propósito de la Empresa que consiste en asegurar el bien común de todos sus miembros.

Todos sus miembros coordinando sus esfuerzos al servicio del fin de la empresa y sacrificando parciales beneficios individuales ante el superior interés colectivo, tienden a lograr el bien general de la empresa.

Se destacan la concentración de la autoridad en las manos de los jefes, por los riesgos y responsabilidades que asumen.

Para el derecho laboral la empresa no solo es la agrupación

(2) Ibid. p. 134

(3) CABANELLAS, Guillermo. Tratado derecho Laboral. B. Aires. El Gráfico, 1949. p.89

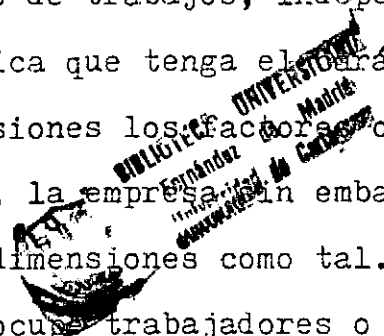
organizada sino que se tiene en cuenta la organización de la misma especialmente en relación con los vínculos que existen entre las personas que la componen y en cuanto sea establecida una jerarquía.

En un principio se confundieron los términos empresario y capitalista con base en la propiedad de los tres factores de la producción: Trabajo, tierra y capital; posteriormente se distinguió la función de uno y otro que en muchas oportunidades cumplen papeles diferentes como es el caso de empresarios que sin ser propietarios del capital, por ser éste de otra persona, tienen la misión de dirigir la organización o colaborar con ella para realizar el fin propuesto.

Hay que anotar que es necesario despersonalizar la organización haciendo de la empresa como unidad económica organizada el verdadero patrono de los contratos de trabajos, independiente de la persona natural o jurídica que tenga el carácter de empresario. Aunque en algunas ocasiones los factores o características anotadas pueden faltar, la empresa, sin embargo, puede llegar a tener las verdaderas dimensiones como tal. Así mismo el que haya empresario que no ocupe trabajadores o patronos sin carácter de empresario, no desvirtúa el concepto de empresa ni su importancia en el derecho laboral.

Es importante hacer la distinción entre los fenómenos:

Unidad de empresa é identidad de Empresa.



1.4.1. UNIDAD DE EMPRESA

Como la explotación económica puede hacerse a través de una o de varias unidades económicas conexas, similares o complementarias, si todas ellas pertenecen a un solo empresario, entenderán como una sola empresa y no como varias.

Si las varias unidades de explotación no tienen relación entre sí, por no ser similares, ni conexas, ni complementarias se hablará de empresas diversas, aunque pertenezcan a un mismo empresario.

1.4.2. IDENTIDAD DE EMPRESA

Se produce la identidad cuando la explotación económica no sufre alteraciones fundamentales en su campo económico de producción o de servicios, aunque cambien sus elementos personales principalmente el empresario patrono o sus elementos reales.

La identidad de empresa es ante todo la permanencia y continuidad de la explotación económicas, prevista legalmente a propósito de la sesión de la empresa, por cualquier causa fenómeno conocido como SUSTITUCION DE PATRONOS, significa esto, que si la empresa cambia fundamentalmente la actividad económica, desaparece la identidad y por consiguiente no se produce el fenómeno sustitutivo de empleadores.

2. LOS ELEMENTOS DE LA EMPRESA

De acuerdo con la ley y la doctrina, en la empresa deben de distinguirse elementos materiales, inmateriales y personales.

MATERIALES: Están representados por los locales, edificios y fábricas donde funciona o por inmuebles en general, como tierras, máquinas y materias primas.

INMATERIALES: Son los créditos y el good will

PERSONALES : Constituidos por el empresario, que es una persona natural o jurídica y los trabajadores en su totalidad o sea todo el personal.

Entre los elementos personales existen relaciones jurídicas laborales permanentes de tipo individual con cada trabajador, a través de los contratos de trabajos y relaciones colectivas con todo el personal o con parte de él, fijados en varias normas, como convenios colectivos o laudos arbitrales.

Los elementos materiales, inmateriales y personales, no son estáticos sino que cambian, se suprimen, se reemplazan durante la existencia de la empresa, o sea, que son esencialmente dinámicos.

Realizando un análisis completo, o concreto, los elementos que fundamentan la existencia de la empresa para el derecho laboral son, el capital, el trabajo subordinado y la ganancia o lucro; los cuales estudiaremos a continuación:

2.1. EL CAPITAL

Es ante todo un concepto jurídico y no significa un bien ni un conjunto de bienes, sino la medida de valor de la totalidad de lo aportado por los socios. Concretamente puede afirmarse que es una cifra matemática, invariable en principio, porque solo puede modificarse con la plenitud de las formalidades prescritas en la ley. Además sus aumentos o disminuciones son independientes del éxito de los negocios sociales, ya que unas veces esa cifra matemática se aumenta precisamente porque la situación es próspera y otra, porque es adversa.

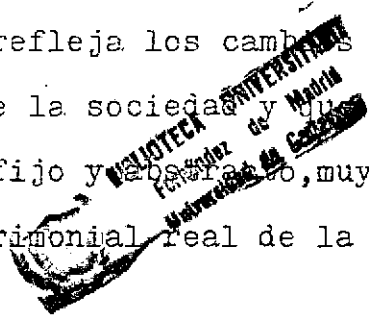
Pero el capital es también un concepto contable porque sirve para determinar si hay ganancia o pérdidas. La sociedad pierde si al final de un ejercicio el patrimonio neto no alcanza la cuantía del capital social, y gana cuando lo sobrepasa.

El tratadista Enrique Gaviria Gutierrez, define el capital asi:

" Por capital de una sociedad ha de entenderse el conjunto de bienes que, a título de aporte, han transferido a ellas los asociados o se han obligado legalmente a transferir, o sin asumir el compromiso proyectan traiditar más tarde en el curso de la vida social.

El capital es pues, un concepto muy amplio que corresponde no solo los aportes recibidos ya por la compañía, sino tambien los que le han sido legalmente prometidos pero cuya tradición está aun pendiente é inclusive aquellos que son aun un proyecto futuro y con respecto a los cuales los socios no han asumido por el momento ninguna obligación a promesas para con la sociedad.(4)"

De lo anterior, se concluye que el capital es una expresión de extricto contenido jurídico, que no refleja los cambios económicos favorables o desfavorables de la sociedad, corresponde siempre a un valor nominal fijo y poco representativo de la situación patrimonial real de la sociedad.



El tratadista José Ignacio Narvaez García, diferencia el capital del patrimonio en los siguientes términos:

"El patrimonio social es una suma de valores del conjunto de relaciones jurídicas de propiedad o de usufructo de que

(4) GAVIRIA GUTIERREZ, Enrique. Las Sociedades en el nuevo Código de Comercio, 4a Ed. Bogotá, Temis, 1982. p.170

es titular la sociedad. Cuando se constituye una sociedad, su capital es la expresión del valor monetario resultante de la conjunción de las aportaciones dinerarias y de otros bienes apreciables en dinero. En ese instante el capital, coincide con el patrimonio social. La diferencia está en que el patrimonio es por esencia dinámico en tanto que el capital tiende a ser estático."(5)

De otra parte, Guillermo Camacho Enriquez, conceptúa sobre el mismo tema y dice:

"En términos contables, por capital se entiende la diferencia entre el valor activo y el pasivo, y en los libros de contabilidad el capital aparece como un pasivo porque es una deuda para con los aportantes".(6)

En términos tributarios existe una apreciación que laboralmente se ha considerado como apropiada, dándole al término capital un contenido que está representado por el conjunto de bienes vinculados a la actividad económica de la empresa y que constituye el patrimonio de ésta, siendo completamente diferente del patrimonio de la persona jurídica o natural propietaria del establecimiento o empresa.

Por último, es importante tener en cuenta la presunción establecida por el artículo 195 del Código Sustantivo del Trabajo que establece la carga de la prueba del capital en cabeza del

(5) NARVAEZ GARCIA, José Ignacio. Teoría general de las Sociedades. Bogotá ABC. 1972.p.175'

(6) CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá Temis, 1961.p.124.

patrono empresario con la presentación del documento fiscal que es la prueba legal indicada. Así mismo, para efectos de probar la propiedad del capital de una misma persona natural o jurídica, debe de considerarse la declaración de renta y patrimonio como una de las pruebas.

2.2. TRABAJO SUBORDINADO

Ante todo debemos saber la definición legal del trabajo, encontrando el siguiente concepto en el C.S.T., en su artículo 5o., que dice:

"El trabajo que regula este código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente el servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo."

En la anterior definición hay que resaltar lo siguiente: No es cierto que en la práctica el trabajo que regula el código sea toda actividad humana, material o intelectual, permanente o transitoria y cualquiera que sea su finalidad. Estos son los rasgos fundamentales de la definición los que importan, porque el trabajo que se denomina accidental o transitorio o cuya finalidad es la realización de una sola obra en determinadas circunstancias, no es regulado por el código del trabajo, sino que es reglamentado por el código civil

en la figura denominada contrato de obra; o sea aquel que tiene por objeto la confección de una obra completa, disponiendo quien la vaya a ejecutar de medios técnicos y autonomía directiva sin intervención ni subordinación por parte del dueño; realmente esta situación en un contrato de carácter civil que aun no se ha incorporado a la legislación laboral, por lo tanto es equivocada afirmar como lo hace el código que es toda actividad humana cualquiera que sea su finalidad, esté reglamentada por él, y si se menciona y define el artículo 34 del C.S.T., no es para ampararlo, sino para efectos de la responsabilidad solidaria de sus propietarios, y emanada del contrato de trabajo.

Analizando la definición del artículo 34 del C.S.T., encontramos cinco elementos importantes a saber:

- Actividad humana
- Que sea libre y consciente
- Que sea material o intelectual
- Que ejecute una personal natural
- Al servicio de otra.

Estudiaremos el elemento cinco, es decir: "Al servicio de otra". por encontrar en él la relación de dependencia o subordinación, que indica la sujeción de una personas a otra en las mismas condiciones que señala el ordinal b. del artículo 23 del C.S.T., que prescribe:

" 1- Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculte a éste para exigirle a este el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo, o imponerles reglamentos, la cual debe de mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.
- c. Un salario como retribución del servicio.
- d. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen."

El doctor González Charry respecto de la subordinación o dependencias manifiesta:

"Los que la ley colombiana llama elementos del contrato de trabajo, no son tales, sino más bien elementos de relación de trabajo. El contrato como acto jurídico requiere la concurrencia de requisitos diferentes de los que caracterizan la relación."(7)

Inicialmente, se admitió la tesis de que la subordinación podía ser de tres clases:

 (7) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Ob. cit. p.122

Técnica, la obligación del trabajador de someterse a las instrucciones sobre las formas de realizar el trabajo.

Jurídica, la potestad patronal para exigir el cumplimiento de las obligaciones principales del contrato.

Económicas, las circunstancias de recibir el trabajador un salario como precio de su trabajo.

Hoy esta clasificación ha sido reelegida. Actualmente la ley, la jurisprudencia y la doctrina no admiten otra noción de la subordinación que la de tipo únicamente jurídica, derivada de la facultad general que las leyes conceden al patrono para dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales deba de someterse el trabajador. Es claro que dentro de esta noción caben todas las órdenes posibles y el ejercicio del poder disciplinario propio del contrato de trabajo, por lo tanto, se nota la impropiedad de la clasificación mencionada anteriormente.

El tratadista Gonzalez Charry, dice:

"De la definición de subordinación planteada en el artículo 23 del C.S.T., surgen las siguientes características fundamentales:

a. Que debe ser continuada o permanente con permanencia igual a la duración del contrato; por consiguiente aquellas situaciones de carácter transitorio u ocasional, que por su misma naturaleza rechazan la noción de continuidad, no son consideradas como un elemento del contrato de trabajo, aun

cuando en ella quien se encarga de hacer una obra reciba determinada orden.

- b. El llamado deber de obediencia del trabajador se contrae exclusivamente al campo de las obligaciones propias del contrato de trabajo. Más allá de este límite ni el patrono tiene facultad de mando, ni el trabajador está obligado a obedecer.
- c. Como noción jurídica que es, se trata más de una posibilidad que de una realidad. Se quiere significar con ésto, que la subordinación radica más en el hecho de que el patrono pueda en cualquier momento, durante la vigencia del contrato de trabajo impartir órdenes o dar instrucciones é imponer reglamentos internos, y que cuando ello ocurre, el trabajador debe de cumplirlas. Más, si por la naturaleza del servicio que se presta, o por la voluntad del patrono, o por la pericia del trabajador, tales órdenes no se dán en forma permanente, o no existe reglamento interno de trabajo, no por ello la realización jurídica se desfigura ni las leyes sociales dejan de ampararlas."(8)

Es importante aclarar que lo que debe estar subordinado es el servicio del trabajador, o sea, lo que depende de las órdenes en la ejecución misma de la labor, por lo tanto, no se puede entender que por existir deberes hay una subordinación que configure vínculo laboral, por que si todos los contratos sirven para que nazcan obligaciones, hay que entender que los

 (8) Ibidem. p. 125

contratantes quedan subordinados al cumplimiento de ellas sin que por tal cosa haya contrato de trabajo, en el cual la dependencia es continuada por que existe la obligación de obedecer las órdenes que el patrono indique para la prestación del servicio.

Lo anterior, se fundamenta en razón de que la subordinación jurídica que caracteriza al trabajador y distingue la relación de trabajo de otras relaciones jurídicas, es diferente de la subordinación jurídica común a todo contrato y que surge de la necesidad de cumplir las obligaciones propias de cada clase de actos jurídicos. En cambio, la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo corresponde a la necesidad de dar cumplimiento a las instrucciones impartidas por el patrono en desarrollo del contrato.

2.3. PRODUCCION Y LUCRO

Los elementos capital y trabajo subordinado, constituyen esencialmente la empresa para el derecho laboral; pero ninguno de los dos en forma independiente puede ser objeto de la relación de los contratos de trabajo, de manera que el capital no constituya la empresa sino que es necesaria la presencia del trabajo subordinado; así mismo elemento trabajo, sin estar conjugado con el capital, no puede constituir la empresa hasta el punto de que la legislación presume su exis

tencia en la parte final del ordinal primero del artículo 195 del C.S.T., que preceptúa:

"En caso de no prestarla, la prueba del capital de la empresa, se presume que tiene el capital necesario para pagar la totalidad de la prestación demandada."

Lo importante en este caso es manifestar que toda empresa necesariamente está encaminada hacia un fin cual es la producción de algo, obtener un lucro de acuerdo a las normas del comercio dentro del sistema capitalista o sea la obtención de un beneficio económico o utilidad material susceptible valoración.

Bien es sabido que el beneficio puramente moral o inmaterial no apreciable en dinero no es lucro, sin embargo, existen en Colombia empresas dedicadas a la prestación de un servicio público, las cuales no tienen ganancias o lucro pero son consideradas como tales en el sentido de la palabra, bajo un régimen especial reglado en el derecho administrativo.

3. CONCEPTO DE PATRONO

Consideramos conveniente precisar el concepto de patrono ya que se está trabajando con él, en cada uno de los capítulos de este trabajo. Al respecto, el doctor Guillermo González Charry, manifiesta:

"La versión más aceptable sobre el origen de la palabra patrono en el derecho del trabajo es la que lo hace proceder del término latino Patronus, que en castellano, según la real academia sirve para designar al titular del derecho de patronato. En este sentido se tiene al patrono como amparador y protector del derecho o situación bajo su cuidado. Como el derecho del trabajo ha tomado el término, para indicar con él unos de los factores de la relación de trabajo, conviene anotar desde ahora que de aquel origen se han valido imprudentemente algunos teorizantes del derecho laboral, para dar al contrato un extraño contenido naturalista, dentro del cual corresponde al patrono un especial papel de protección y amparo del trabajador que no obedece a la realidad mo

derna de las cosas."(9)

Desde un punto de vista social, el patrono es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo alrededor gira la actividad económica de la mayoría de los países. Capital y trabajo.

Sin embargo, el uso actual del término patrono no corresponde a ese significado inicial, esto como el resultado de la evolución económica y social; de tal suerte que la acepción desde el punto de vista jurídico puede decirse que comprende factores distintos a los que originaron la palabra patrono.

Teniendo en cuenta la poca claridad del concepto, como también la poca evolución del mismo, los legisladores, llegaron a utilizar como sinónimos los términos patrono y empresa; confusión que seguramente se debió a que el desarrollo industrial hacía coincidir con mucha frecuencia las personas dueñas del capital o empresarios, con la persona que tenía el carácter de patrono. Esta situación está hoy suficientemente aclarada.

Se considera como representativo del capital no solo porque se le identifica con la noción de propietario de la industria, taller o empresa, sino porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario que supone su condición de dueño dentro de un régimen de propiedad privada como el reconocido y amparado por nuestra constitución aun cuando

es cierto, que en estricta verdad, no siempre hay coincidencia entre el carácter de propietario y del de patrono, no es menos cierto que esta diferencia más estrechamente vinculada con el aspecto jurídico de la cuestión siempre ha encontrado una identidad criteriológica que ha permitido a la doctrina considerar genéricamente como patrono a uno y a otro. Y por ésto cuando se habla en términos generales de la cuestión económica de la política social, se toma por patronos a quienes en un momento dado, tienen en sus manos tanto el uso como el goce la propiedad como el poder de ordenación y mando que de élla se deriva, aunque no sean en verdad propietarios en el sentido del código civil.

Guillermo Camacho Enriquez, afirma al respecto:

"En efecto, frecuentemente muchos confunden a la empresa con el patrono empresario cuando este último es una persona jurídica. Para algunos juristas, inclusive influidos por la inaceptable sinonimia establecida por la ley 64 de 1946 que igualó los términos Patrono y Empresa, tales como los eminentes redactores del Código del Trabajo, dicha confusión se mantuvo en algunos textos legales a pesar de haber sido ellos quienes precisaron afortunadamente y definitivamente los conceptos de patronos y empresas. De ahí, la necesidad de insistir en ambos conceptos y en sus diferencias".(10)

Una vez visto el sentido gramatical de la palabra patrono y teniendo en cuenta consideraciones socio-económicas, de ca

(10) CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Op.cit.p.209

rácter político, podemos decir que en los sistemas capitales la relación de producción está fundamentada en los medios de producción y la fuerza laboral. De suerte que solo en la medida en que se reconozca la propiedad privada sobre los medios de producción podemos hablar de empresarios propietarios del capital con carácter de patronos, o de personas que sin ser propietarios del capital representan en una u otra forma los intereses de los dueños de la empresa, adquiriendo así el carácter de patronos.

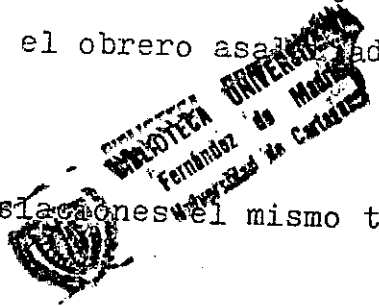
Los derechos que confiere la propiedad privada dá lugar al interés del propietario en reafirmar su carácter de dueño del capital, cuando a veces conflicto de intereses entre éstos, y los dueños de la fuerza laboral; pero la función; que debe cumplir tanto el uno como la otra, nos hace pensar que no es fundamentalmente un conflicto el que debe existir, sino que se trata de una complementación entre sí para atender una sociedad económicamente organizada.

Haciendo un análisis jurídico del concepto, Cabanellas comenta lo siguiente:

"Según afirma Madrid, en el concepto vulgar y amplio patrono es la persona natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación por otras personas. Carniguet entiende por patrono la personas que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras con capital prestado, del cual responde

en ocasiones se concreta a dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga é inclusive se limita a ejercer, en oportunidades una vigilancia general y encomienda a empleados, la dirección efectiva de la empresa. Omitiendo considerar otras definiciones de la doctrina. Posso considera como empleador a a quel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que, en definitiva, resulta el beneficiario de la prestación laboral; por consiguiente, se encuentra sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. Guide, a nuestro juicio con mucho acierto, expresa que se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción, tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado."

(11)



Haciendo referencia a diferentes legislaciones el mismo tratadista señala:

"Dentro de la legislación positiva, el artículo 5 de la legislación Española referentes a contrato de trabajo señala que es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación de de unas empresas o faenas de cualquier naturaleza, o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera

 (11) CABANELLAS, O. cit. o.302

sea su número. El artículo 2 de la Ley general del Trabajo de Bolivia sostiene que patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. El artículo 4 de la Ley Federal del Trabajador de México dice que patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. Muy similares resultan las restantes definiciones contenidas en los principales códigos y leyes especiales de Hispanoamérica." (12)

Como se puede apreciar, el autor presenta algunas definiciones que la legislación y la doctrina han consagrado o formulado sobre el concepto de patrono y considera que, con base en la distinción entre empresa y establecimiento, la definición de patrono sería: toda persona, tanto natural como jurídica bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador.

Entendidos entonces los sujetos de la relación laboral por una parte, el patrono como integrante de una clase característica de un sistema económico capitalista propietario de los instrumentos de producción, y por la otra, el trabajador como propietario de la fuerza de trabajo; tenemos que hay una circunstancia que diferencia aun mas las dos posiciones y es precisamente el interés que motiva sus actua

(12) Ibid. p. 303.

ciones dentro del sistema. Encontramos entonces, que para el patrono lo fundamental no es solo satisfacer sus necesidades, sino tambien, aumentar sus bienes de capital; mientras que para el trabajador es primordial los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia, siendo menor la posibilidad de poseer bienes de capital.

Ahora, considerando ya desde el punto de vista jurídico, el doctor González Charry, ha manifestado:

"Pero examinando el problema desde el punto de vista jurídico cambia de aspecto, pues exige mayor acercamiento a la realidad. En verdad se busca, a la luz de la ley, para mejor cumplir sus fines y efectos, no solo el sujeto de una relación jurídica, sino, consecuentemente, la persona o entidad responsable de las obligaciones y derechos que implica esa calidad. Hemos dicho personas o entidad por que, como habremos de verlo posteriormente, en muchas ocasiones la responsabilidad de que se habla se radica por la ley, no propiamente en una persona natural o jurídica, si no tambien en una entidad de carácter económico, tal como la empresa o el establecimiento, a los cuales se asocia la noción de patrono.

Las legislaciones, para definir al patrono, echan manos de distintos elementos, aislada o conjuntamente; por ejemplo, la calidad de dueños del instrumento económico de producción, del ejercicio del poder disciplinario y reglamentario sobre los trabajadores o mejor, del poder de mando

de la empresa o establecimiento. Así, por ejemplo el artículo 22, inciso 2o. del C.S.T. colombiano, llama patrono a quien recibe y remunera el trabajo, dando especial significación al criterio de beneficiario del trabajo; al paso que según el Código de Trabajo de Chile, dice que se entiende por patrono o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea su número. Con todo, bajo la apariencia de un realismo que dé en todo momento ^Cseguridad al obrero sobre el objeto de su contrato, crea situaciones que pueden ser ilusorias para tales fines, como ocurre con los contratistas y los intermediarios ocasionales.

A través de estas concepciones podemos observar, sin embargo, el empeño de la teoría y de la legislación del trabajo para concebir al patrono como un elemento tangible de ser identificado jurídicamente en cualquier momento en que sea preciso forzar el ejercicio de las garantías sociales a favor del trabajador."(13)

Aunque todos los empresarios son patronos, no todos los patronos son empresarios. El patrono es el género, el empresario es la especie; así como hay patronos que tienen y explotan empresas, hay otros que ejercitan actividades sin ánimo de lucro.

(13) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Op.Cit. o.131

Por su parte la jurisprudencia ha expresado que no basta pues, a la vista de la disposición legal, que una persona reciba de otra un servicio para que por ese solo hecho se convierta en patrono. Requiere además, la concurrencia de estos dos requisitos: que el servicio sea prestado bajo la continuada dependencia o subordinación de quien lo recibe y que el beneficiario del mismo lo remunere. Si fuera suficiente la recepción del servicio, el prestado gratuitamente como los rendidos por trabajadores independientes, le daría a su receptor el carácter de patrono, con las obligaciones que esta calidad jurídica impone.

Finalmente debemos destacar que la concepción actual del término patrono, no se limita a considerar como patrono solamente al propietario del capital con base en el cual solamente al propietario del capital con base en el cual surgen relaciones de trabajo, sino que también incluye a quien en un momento dado ejerce las calidades de empresario sin ser propietario del capital. Se trata de los denominados representantes del patrono que en estricto derecho no se denominan patronos, pero que son personas a través de las cuales el patrono ejerce las facultades que legalmente le corresponden.

Considerando que tanto el patrono como sus representantes conforman el extremo de la relación laboral a que hemos hecho referencia, no obstante, que estos últimos son objeto de una norma específica dentro de la legislación, solo to

maremos a los patronos al hacer el estudio del fenómeno de la SUSTITUCION. Sin embargo, conviene analizar brevemente la situación de los representantes del patrono.

3.1. REPRESENTANTE DEL PATRONO

El artículo 32 del Código sustantivo del Trabajo dice que son representantes del patrono, y como tales lo abligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

- a. Los empleados al servicio del patrono que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, mayordomos, capitanes de barco y quienes ejerciten actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono.
- b. Los intermediarios.

La importancia de esta institución radica en el propósito de defender el contrato de trabajo y el trabajador en relación con las actuaciones de una serie de personas que haciendo parte del rodaje de la empresa, directa é indirectamente, no son sin embargo, patronos en el sentido económico y jurídico.

Dentro de la vida ordinaria de una institución económica,

y de acuerdo a su administración, existen unos funcionarios a través de cuya actividad se realiza la función de mandar, castigar, dirigir, ésto significa que son unos canales por los cuales se desplaza el ejercicio de la autoridad patronal para mejor resolver las situaciones atinentes al funcionamiento de la empresa. Si los hechos o actos de estos individuos estuvieren ayunos de toda consecuencia en cuanto al contrato de trabajo, y sí, por tanto, se aceptara rigidamente la tesis de que patrono es unicamente la persona en quien la ley ha depositado la facultad disciplinaria y ordenar el trabajo, beneficiarse de él y remunerarlo, muchas actividades de importantes consecuencias para la vida y subsistencia del contrato de trabajo y para los intereses del trabajador, se quedaría sin producir efecto jurídicos.

El doctor González Charry, manifiesta lo siguiente:

"Para prevenir tanto como para remediar este vacío, la ley ha acudido a la figura del llamado representante del patrono, con el objeto de que sus actos obliguen al patrono mismo en relación con sus trabajadores, es decir, para que en terreno jurídico produzcan los mismo efectos que se asignan a los actos realizados por el patrono en persona. Por ejemplo, la admisión de un trabajador, la ruptura de un contrato, la aplicación de una sanción, la expedición de un permiso, etc., realizados por un jefe de sección, un capataz, un administrador, son actos de tanta importancia para la existencia de un contrato de trabajo, que la ley, para hacer viable la

producción de todos sus efectos legales, los estima como realizados por el mismo patrono."(14)

Analizando el literal b. del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, o sea los llamados intermediarios, al respecto manifiesta el autor Domingo Campos Rivera lo siguiente:

"Con el término intermediario designa el Código aquellas personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta de un patrono. Esto quiere decir, que para que una persona sea considerada en derecho la borrar como simple intermediario, se requiere que contrate servicios de otras, por cuenta ajena, ésto es, por cuenta de una persona diferente de la que contrata y de la contratada."
(15)

A lo anterior es necesario anotar lo siguiente:

El intermediario tiene la obligación de declararle a los trabajadores que contrata, su calidad de intermediario, y la de indicarles el nombre del patrono a quien van a servir. De lo contrario, responde solidariamente con el patrono de las obligaciones respectivas.

En relación con los empleados al servicio del patrono que ejerzan funciones de dirección o administración, estos no responden personal ni patrimonialmente por sus actividades direc

(14) Ibid. p. 165

(15) CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. 3ed. Bogotá, Temis. 1.978. p. 125.

tivas y ordenadoras emanadas de la calidad patronal.

Es razonable suponer, en relación con los intermediarios, aun cuando no lo dice el texto, artículo 35 inciso 2o., que para efectos de prueba sobre el hecho, tales contratos deban celebrarse por escrito, porque es la mejor posibilidad que tiene despues el intermediario de librarse de la eventual responsabilidad que debe afrontar en caso de algún reclamo.

Con base en lo anterior, es importante decir, que hay que diferenciar los patronos de los representantes de aquellos, para señalar a cada uno sus responsabilidades, porque a veces se considera patrono a quien jurídicamente no lo es.

3.2. PATRONOS SIN CARACTER DE EMPRESA

El Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 338, menciona esta figura en los siguientes términos:

"Los patronos que ejecutan actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código; pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el gobierno puede efectuar la clasificación de estos patronos y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones.

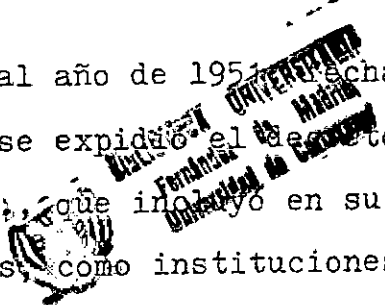
Por excepción, la legislación laboral considera no empresario

o exonerando en todo o en parte de las cargas sociales, a aquellas instituciones económicas que carecen de ánimo de lucro.

Casi todas las legislaciones del trabajo parten de la base de la necesidad de protección del asalariado, y para lograr la no tienen presente el resultado o propósito de las actividades, sino la sola consideración de su existencia. Lo anterior está fundamentado en razón de que no pueden concebirse trabajadores que, ocupándose en el mismo oficio, sean objeto de una discriminación que ponga a unos en situación inferior a la de los demás y desprovistos de toda garantía.

Esta institución viene a representar no solo una antinomia por el aspecto económico jurídico, puesto que el patrono siempre tendrá que responder plenamente de los contratos de trabajo, sino un hecho de verdadera excepción que, por lo mismo, ofrece importancia para el derecho del trabajo.

En Colombia, con posterioridad al año de 1954 fecha en que comenzó la vigencia del código se expidió el decreto reglamentario del artículo 338 C.S.T., que introdujo en su artículo 2o. una serie de entidades tales como instituciones sociales y científicas, sindicatos, dentro del régimen de excepción citado, con lo cual se llevó a la realidad una injusticia con un sector de trabajadores Colombianos, que ha perdido gran parte de la protección que las leyes sociales brindan en general al contrato de trabajo y al asalariado en sí, por la sola razón de no trabajar para entidades o personas



48

dedicadas a hacer utilidades o a obtener lucro.

4. LA SUSTITUCION DE PATRONOS

4.1. CONCEPTO

Para tener un concepto de esta figura es necesario mencionar la definición que presenta el artículo 67 del C.S.T.

"Se entiende por sustitución de Patrono 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 esenciales en el giro de sus actividades o negocios."

Claramente se aprecian en la anterior definición legal, dos elementos fundamentales para que opere el fenómeno en estudio, y que corresponde al análisis subjetivo de la disposición, ya que objetivamente se requiere un tercer elemento así:

Cambio de Patrono

Continuidad de la Empresa

Continuidad del trabajador

Se requiere por lo tanto, para que la sustitución exista que se dé un cambio de patrón por cualquier causa, principalmente por mutación del dominio de la empresa o de su administración, y además que halla continuidad en el desarrollo de las operaciones del establecimiento y también en los servicios que prestan los trabajadores. Lo que significa que continúe el mismo giro de los negocios, o actividades, y que los trabajadores sigan laborando después de cambio, como venía ocurriendo con anterioridad a él.

El doctor Alvaro García Solano, comentando el artículo 67 del C.S.T., expresa:

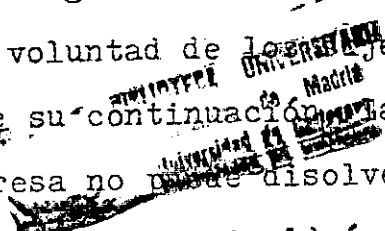
"De acuerdo con lo expuesto, la definición actual es de mayor amplitud y ampara a la sustitución patronal consagrada en una forma que cobija a todas las posibles contingencias que puedan suceder respecto al cambio del sujeto pasivo de la relación laboral. En primer lugar la frase por cualquier causa está indicando que no solo la transformación social, la mutación del dominio, el cambio de razón social, etc., son objeto de la mencionada subrogación patronal, sino también aquella que no impliquen transferencia o mutación del dominio de una persona a otra, como por ejemplo: Cuando el patrón dá en arrendamiento su establecimiento a otra persona, pero manteniendo la identidad comercial del objeto arrendado, es decir, que cualquier causa que motive el cambio de un patrono por otro debe de considerarse como sustitución patronal con todas las consecuencias jurídicas

determinadas".(16)

Resalta de su concepto el tratadista citado, la noción de que cualquiera puede ser la causa que origine el cambio de patrono, lo importante es mantener la identidad comercial del establecimiento.

El autor mexicano Mario de la Cueva al respecto manifiesta lo siguiente:

"El término sustitución de patrono expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. Si la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo y si posee las características de la estabilidad que únicamente pueda disolverse por la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente por la del patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación y que hagan imposible su continuación, la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo, porque equivaldría especialmente a la disolución, a dar el empresario el poder de disolverla por un acto unilateral de su voluntad, lo cual a su vez, rompería el principio de la estabilidad, y lo que es más grave, colocaría a la voluntad del empresario por encima



(16) GARCIA SOLANO, Alvaro. Derecho del Trabajo. Bogotá. Edit. Temis. 1981.

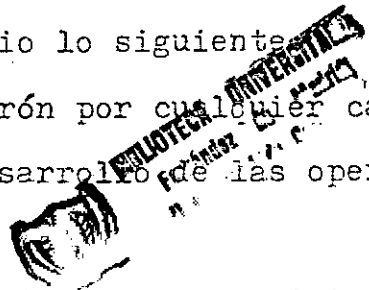
de los principios fundamentales del estatuto laboral y des-
truiría la certeza del hombre en la seguridad de su presen-
te y futuro."(17)

Respecto a la concepción anterior se puede decir, que para
este autor lo importante es el fenómeno de la transmisión de
la propiedad de una empresa o de sus establecimientos en
virtud de la cual el adquirente asume la categoría de nuevo
patrono, con todos los derechos y deberes pasados, presen-
tes y futuros derivados de la relación de trabajo.

Guillermo Guerrero Figueroa, tratadista y catedrático de la
Universidad de Cartagena, explica lo siguiente:

"Para nuestra legislación, sustitución de patronos es todo
cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre
que subsista la identidad de establecimiento por no sufrir
variaciones esenciales en el giro de sus actividades."El
fin de esta sustitución es proteger a los trabajadores de
la empresa que cambia de dueño o de administración. Para
que exista esta figura, es necesario lo siguiente:

- a. Que se realice un cambio de patrón por cualquier causa.
- b. Que exista continuidad en el desarrollo de las operacio-
nes del establecimiento.
- c. Que haya continuidad del trabajador en el servicio esto
no ocurre si el trabajador acuerda con el antiguo patrono
la terminación de su contrato de trabajo y sigue prestando



(17) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho mexicano del traba-
jo. Cuarta Edición. México, Porrúa. p.228

sus servicios al nuevo patrono mediante un nuevo contrato de trabajo.

La sola sustitución de patronos no extingue, ni suspende, ni modifica los contratos de trabajos existentes. 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. El nuevo patrón responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución."

(18)

Es necesario mencionar que la sustitución de patronos, obedece a un hecho que no tiene carácter laboral, pero que puede repercutir en los contratos de trabajo, existentes y en algunos casos en los ya terminados. Sin embargo, la figura es típicamente laboral porque solo tiene aplicación cuando hay contratos de trabajo y la normas que lo regulan solo afectan situaciones laborales concretas.

El hecho de que el cambio de dueño de una empresa o de un patrono por otro, a pesar de no tener carácter jurídico laboral, se ha tenido en cuenta por el derecho del trabajo, para configurar el fenómeno de la sustitución de patronos indica que el acto jurídico que la da origen, aunque ajeno a la voluntad de los trabajadores y claro está independiente de los contratos de trabajo, en algunos de sus efectos

(18) FIGUEROA GUERRERO, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. 2a. Edición Bogotá. Edt. Temis. 1982. p. 258

54

se encuentra condicionado a las situaciones laborales existentes y por lo tanto su estudio y conocimiento interesa al derecho del trabajo en lo que a tales aspectos se refieren.

En relación a este tema el doctor Camacho Enriquez, expresa:

"El mencionado texto artículo 67 del C.S.T., supone y parte de los conceptos de patronos y empresa, lo cual como ya sabemos son diferentes. La empresa tiene un dueño o propietario, que implica relación de derecho civil, y que a la vez tiene el carácter de patrono de los trabajadores que prestan servicios dentro de esa empresa. Para que se verifique el fenómeno de la sustitución de patronos, son indispensable los siguientes elementos:

- a. Existencia de una empresa, establecimiento o negocio.
- b. Cambio del patrono dueño de la misma por otro.
- c. Subsistencia de la identidad comercial de la empresa, y
- d. Continuidad del trabajador al servicio de la misma. El primer elemento es fundamental, pues donde no exista empresa no puede hablarse de sustitución de patronos en el sentido en el que lo venimos comentando. Si un trabajador cambia de patrono, podría entenderse que para él se ha realizado un cambio o sustitución de patrono, pero en este caso no es en virtud de una novación, sino de un nuevo contrato. En cuanto a la existencia de la empresa, nos remitimos a que se reúnan los elementos que la forman."(19)

Se le puede agregar a esta clasificación, la existencia de

(19) CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Op.cit.p.370.

los contratos de trabajos para poder hablar así de la continuidad del trabajador al servicio de la empresa.

El doctor González Charry⁽²⁰⁾ se refiere al tema cuando comenta que la sustitución de patronos es un instituto propio del derecho del trabajo, que tiene como finalidad especial defender a los trabajadores y a los contratos de trabajo, de toda mutación o de todo cambio de régimen en el dominio o en la administración de la empresa.

Durante largo tiempo los acontecimientos comunes de la vida comercial hacían que los contratos de trabajo se rompieran, que se despidiera a los trabajadores por el simple hecho de cambiar de patronos, de vender la fábrica o de arrendar el taller. A ese respecto se le dió mucha atención por que sien realidad los trabajadores no son socios de la empresa, si no están vinculados a sus riesgos ni a sus operaciones de carácter comercial o administrativo, si por sus contratos de trabajo solamente están vinculados a sus obligaciones, no habría razón para someterlos a las consecuencias propias de ese régimen comercial. Se creó entonces, la entidad de la sustitución de patronos, que tiene por objeto no sólo definir en qué condiciones ella ocurre, sino, además determinar cuáles son las consecuencias que tiene para los contratos de trabajo.

En 1.934, en lo referente a la legislación colombiana, sin que se alcanzara a definir qué se entendía por sustitución

de patronos, se esboza el problema de las consecuencias del cambio de régimen, porque se dijo qué se entendía por una misma empresa, para los efectos del contrato de trabajo. A aquella que hubiere mantenido en líneas generales el mismo ritmo de operaciones, la misma naturaleza de actividad, a pesar de los cambios que hubiere podido sufrir.

Ya en 1.945, con la expedición de la legislación social de entonces, se abocó frontalmente el problema de la sustitución de patronos en el artículo 80. de la Ley 6a. y más adelante el Código del Trabajo lo recogió en forma más completa en el artículo 67.

La legislación colombiana es amplia al respecto porque el cambio de dominio no siempre es la causa única para sustituir a un patrono; sin necesidad de que el dominio de la empresa salga del patrimonio de una persona, puede cambiar de patrono, como por ejemplo, cuando la empresa se dá en arrendamiento, es uno de los casos o sea que se puede arrendar una empresa, caso en el cual no salen los bienes que la constituyan del patrimonio del arrendador, más sin embargo, este deja de ser patrono de los trabajadores de la misma.

La finalidad esencial de la sustitución es el mantenimiento de los contratos de trabajo. El artículo 68 establece siguiendo este criterio, que la sola sustitución de patronos no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo existentes; o sea que se estableció una desconexión completa entre

la suerte de los trabajadores y las operaciones financieras que puedan ocurrir en relación con la empresa.

No siendo parte en la negociación, los trabajadores no pueden tampoco ser sus víctimas. Por ello, la ley establece que no obstante suceder cualquier mutación en la empresa o cualquier causa que determine el cambio de patrono, los contratos de trabajo deben seguir iguales, por lo tanto, no pueden romperse.

Es importante conocer la jurisprudencia mexicana porque el artículo 8 de la Ley 6a. de 1.945, que reglamentó por primera vez en Colombia la sustitución de patronos, fué tomada exactamente del artículo 35 de la ley federal mexicana. El tratadista Guillermo González Charry cita un fragmento de la jurisprudencia mexicana, así:

" Para que exista sustitución de patronos es requisito indispensable que una negociación considerada como unidad económica, jurídica, se trasmite de una persona a otra, en forma tal que el patrimonio como unidad o parte del mismo, que a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económica, jurídica, pase a ser patrimonio de otra persona. O, lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica como tal, pase a una nueva persona, puesto que la sustitución de patrono no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar a otro, y la cual por imponer precisamente la transmisión de unidad económica, produce un doble efecto. Consiste el primero en que

las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiese efectuado la transmisión, en atención a que en esta no son parte los trabajadores y consiguientemente no pueden afectarse sus derechos. Y en el segundo, el que el nuevo patrono responde por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de la necesidad de garantizar los salarios.

De lo expuesto se deduce que esta jurisprudencia da una base central. Que la sustitución esté determinada por una transferencia del dominio de la empresa. No plantea el fenómeno de la sustitución sino a través por ejemplo de la venta, lo dice claramente la Corte."(21)

En cambio, en la legislación colombiana, cualquier causa que pueda motivar un cambio de patrono, aunque no transfiera el dominio de la empresa es suficiente para determinar la sustitución patronal. En ese aspecto varían las dos legislaciones y también las dos jurisprudencias.

En cuanto a la forma como la legislación y la jurisprudencia colombiana aprecian el problema, existen muchos fallos de la Corte en las cuales definen y señala el alcance de él.

Entre esos fallos se encuentra el de julio 17 de 1947, y cuyos términos son los siguientes:

"La noción de sustitución la da el artículo 53 del decreto 2127 de 1945, reglamentario de la ley 6a. del mismo año cuan

(21) *Ibid.* p. 207

do expresa que entiéndese por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación o cualquier título o por transformación de la sociedad empresaria o por contrato de administración delegada, o por otras causas análogas."(22)

Podemos concluir de lo anterior que la Corte considera más la sustitución de una empresa que la de patronos, aunque ambas condiciones estén íntimamente ligadas y no es propio considerar como sustitución de patrono el cambio de propiedad de la empresa, pues aunque el artículo 53 transcrito, principia definiéndole como:

"Toda mutación del dominio sobre la empresa", se trata realmente del cambio de un patrón por otro por diversas causas, entre las cuales, se encuentra, la mutación del dominio. En consecuencia, el tribunal supremo del trabajo consideró que la sustitución de patrono es el cambio de un patrón por otro, por cualquier causa, aún por transferencia del dominio de la empresa sin que ésta cese en el ejercicio ordinario de sus negocios, ni concluya la relación de trabajo. Determina por otro lado el mismo tribunal que la sustitución de patronos tiene por objeto amparar a los asalariados contra un imprevisto fin del contrato de trabajo, producido por el traspaso o cambio de dominio o de la administración de la empresa, es decir, que su fin primordial es proteger al trabajador de la

(22) COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Citado por Ibid. p.210

empresa que cambia de dueño o de administración.

Así mismo se analiza en la sentencia la forma en que se realiza las sustituciones, afirmando que puede ser total o parcial, sea que comprenda la negociación o cambio de toda la empresa o parte de ella, como ocurre cuando se dá en venta una sucursal de un negocio determinado.

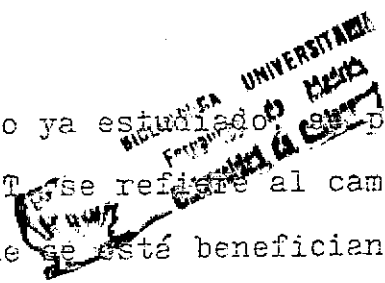
4.2. ELEMENTOS DE LA SUSTITUCION PATRONAL

Al tratar el tema referente al concepto de la sustitución de patrono, se vislumbran claramente tres elementos fundamentales:

- Cambio de patrono
- Continuidad de la empresa.
- Continuidad del trabajador.

4.2.1. Cambio de Patrono

De acuerdo al concepto de patrono ya estudiado, se puede decir, que el artículo 67 del C.S.T. se refiere al cambio de la persona natural o jurídica que se está beneficiando del servicio prestado por otra u otras personas naturales, por otra persona natural o jurídica que será en adelante el nuevo beneficiario.



Nos interesa en este caso y para el estudio, la causa por la cual se dá el cambio, es decir, se busca determinar que he

chos o actos del patrono pueden ser considerados como cambio para los efectos que determinan una sustitución patronal de acuerdo con el concepto visto.

La ley considera en primer plano que el cambio se puede producir por cualquier causa, o sea que no hay limitación legal alguna en relación con los hechos o actos jurídicos que dan lugar a la mutación en la empresa del patrono. Entonces, en cada caso concreto se estudiará si el hecho o acto realizado produce el cambio mencionado para que se presente el fenómeno que nos ocupa.

En una oportunidad la Corte Suprema de Justicia, expresó al respecto:

" La transformación del dominio de la empresa de un patrono a otro, evento en que el sustituto desaparece, es una de las causas del fenómeno sustitución, pero no exclusiva, ya que no solo la enajenación de la empresa conduce a la sustitución sino cualquier otro título, como el simple cambio de régimen de administración."(23)

En otra oportunidad la misma Corte manifestó:

"El cambio de un patrono por otro puede ser por cualquier causa: Venta, arrendamiento, cambio de razón social, etc., y de una persona natural, por otra natural o jurídica o de una persona jurídica por otra, sea jurídica o natural."(24)

(23) Ibid. p. 211

(24) Ibid. p. 212

Agregando en esta última sentencia:

"Si la sustitución se produce por la venta de la empresa no es tal acto jurídico lo que ha de probarse, sino el hecho de que al frente de la empresa hay un patrono distinto al anterior, que es ante el trabajador nuevo sujeto del vínculo contractual; y así como no es necesario demostrar el título que tiene el patrono sobre la empresa; propietario, arrendador, etc., cuando se pretende acreditar la existencia de un contrato de trabajo, tampoco debe de exigirse respecto del nuevo patrono la demostración de como adquirió tal calidad, porque es un acto por lo general indiferente para el trabajador sujeto invariable del contrato de trabajo que no se ha extinguido."(25)

Concluimos de lo anterior, que la jurisprudencia no solo ha establecido que la causa para que surja el fenómeno puede ser cualquier hecho o acto jurídico, sino que también pueden presentarse situaciones de hecho que no tengan carácter jurídico y que den lugar al mismo desenvolvimiento. De igual manera se está interpretando la ley en favor de los trabajadores cuando dice que el trabajador es indiferente a los actos que realiza el patrono en relación con la empresa y tendientes a ser sustituidas por otras personas natural o jurídica. Camacho Enriquez, afirma al respecto:

"Esta es la razón que obliga a la ley a reglamentar el fenómeno, o sea que la empresa cambie de dueño. Los motivos pue

(25) Ibid. P. 214

den ser diversos y la ley es muy amplia al respecto: "Por cualquier causa", dice el artículo 67 comentado. La transmisión de la propiedad de la empresa puede hacerse a título universal o a título singular, como en los casos de venta, permuta, donación, etc."(26)

Sin embargo, dicho comentario es un poco limitado frente a la norma, ya que el doctor Camacho plantea que la causa o hechos que transfiera la propiedad del patrono sobre la empresa impliquen que la empresa cambie de dueño y no como se ha entendido o sea, que el hecho que produce el cambio, sea de cualquier índole, no necesariamente venta. El doctor Guillermo González Charry hace un análisis citando la jurisprudencia y la legislación mexicana. La jurisprudencia de la Corte de México, sobre el artículo 35 de la ley federal del trabajo es el siguiente:

"Para que exista sustitución de patrono es requisito indispensable, que una negociación, considerada como unidad económica jurídica se trasmite de una persona a otra en tal forma que el patrimonio como unidad o parte del mismo, que a su vez constituye una unidad de la misma naturaleza económica jurídica, pase a ser patrimonio de otra persona.

Cuando existe una transmisión total, es decir, cuando la unidad económica empresa pasa a ser propiedad de un nuevo patrono, no existe ninguna dificultad en la aplicación del artículo 35 de la ley federal, pero el problema surge cuando

 (26) CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Op. Cit. p.381

una negociación vende parte de su maquinaria, útiles o enseres, o traspasa a otra persona alguna de sus sucursales o dependencia que conjuntamente constituirían la primitiva unidad económica, por lo que a la primera cuestión se refiere, esto es, a la transmisión de parte de la maquinaria útiles y enseres de una negociación, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de sustitución de patronos, porque si el artículo 35 abarcara también estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de mercancías, útiles y enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría existiendo como unidad económica serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos. Pero la venta que hace una negociación de una de sus sucursales, si produce el efecto de hacer del adquirente de la misma, patrono sustituto y responsable con relación a los trabajadores o empleados cuyos servicios se encuentran ligados precisamente a la sucursal y dependencia que se hubieren vendido; puesto que, por una parte el trabajador va a continuar trabajando en esa sucursal al nuevo patrono, y por otra, es este quien en el futuro va a cubrir sus salarios y a cumplir las obligaciones que los patronos tienen con respecto a los trabajadores."(27)

González Charry⁽²⁸⁾ comenta al respecto, que dicha jurisprudencia parte de la base de la sustitución, esté determinada

(27) GONZALEZ CHARRY,Guillermo.Op.Cit.p.208
 (28) Ibid. p. 209

por una transferencia del dominio, agregando que en Colombia cualquier causa que pueda motivar un cambio de patrono, aunque no transfiera el dominio de la empresa, es suficiente para determinar la sustitución patronal. Anota igualmente la diferencia entre estas dos legislaciones y jurisprudencias de tal manera que la mexicana es más estrecha en cuanto a las consecuencias del fenómeno.

En la jurisprudencia colombiana se plantea que la sustitución de patronos tiene como característica principal la estabilidad de la empresa y que el trabajador continúe prestando sus servicios, no obstante, que el patrono o patronos cambien por circunstancias de distinto orden, no requiere de pruebas solemnes para su demostración. La finalidad típica de esta institución laboral, es otorgar protección al trabajador en la empresa que cambia de dueño o de administración y que para el trabajador dicha sustitución antes que un negocio jurídico a cuya formación es extraño, constituye un hecho el cual se haya involuntariamente enfrentado.

De todo lo anterior se desprende una conclusión en el sentido de que el acto jurídico entre los patronos no es la causa de la sustitución, sino el cambio de un patrón por otro, y el trabajador es totalmente ajeno a la clase de acto jurídico realizado entre los patronos.

4.2.2. Continuidad de la Empresa

Este elemento se desprende claramente del texto del artículo

67 del Código Sustantivo del Trabajo cuando dice que habrá sustitución de patronos "siempre que subsiste la identidad del establecimiento; es decir, en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios".

Camacho Henríquez por su parte considera que es necesario:

"El mantenimiento de la identidad de la empresa de manera que no haya cambios esenciales en la actividad que realiza. Entonces, los cambios de nombre, de local, los nuevos elementos de trabajo, el aumento o disminución de la clientela, son fenómenos que no interesan; lo que debemos tener en cuenta es que el orden de la explotación económica no se varía fundamentalmente. Que una fábrica de alimentos, por ejemplo, continúe explotando el mismo ramo y no se convierta con el cambio de dueño en industria de automóviles."(29)

La importancia de este elemento radica en la resolución que tiene con la unidad de empresa. Podemos decir que la continuidad, se confunde con lo que los autores califican como unidad de empresa, lo anterior con base en la primera consideración hecha por el artículo 15 del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 194 del Código sustantivo del Trabajo, y que dice: "Se entiende como una sola empresa toda unidad de explotación económica".

Se puede afirmar que cuando se habla de Unidad de empresa

(29) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Op. cit. p.383

de una unidad de explotación económica en relación con su existencia cronológica, se hace por amor del fenómeno de sustitución de patronos que sobre ella se hubiere operado y fundamentalmente porque todos los patronos han mantenido la identidad de la misma sin variar el giro de las actividades.

Es necesario en este punto, recordar que para que se configure la unidad de empresa es decisivo que la explotación económica que se haga a través de una o de varias unidades económicas conexas, similares o complementarias, pertenezcan a un solo empresario. Si las varias unidades de explotación económicas, no tienen relación entre sí, por no ser similares ni conexas, ni complementarias, entonces, se hablará de empresas diversas, aunque pertenezcan a un mismo empresario.

4.2.3. Continuidad del Trabajador

Ya se había expresado que el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo no trae este elemento, pero que por lógica se tiene que dar para que se configure la sustitución patronal.

El doctor González Charry, precisamente manifiesta:

"Este elemento ha sido indicado por la jurisprudencia y va sobreentendido en la definición legal. Es indispensable que el trabajador no se retire, que continúe prestando sus servicios a la empresa del nuevo patrono."(30)

(30) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Op. Cit. P. 151

Confirmando lo anterior, el tribunal Supremo de Trabajo en sentencia del 17 de Julio de 1947 dijo:

" Y es claro que así sea que los trabajadores sigan laborando después del cambio, porque mal puede hablarse de la sustitución de un patrono por otro cuando la relación de trabajo continúa con el nuevo empresario por desaparecer uno de los sujetos del contrato, el asalariado, pues en ese caso no podría hablarse de que subsiste frente a él otro sujeto, el patrón, toda vez que, como dice el recurrente con innegable lógica, sería injurídico hablar de éste cuando aquel no existe."(31)

Podemos entonces, decir que para que la sustitución de patronos se configure en el derecho del trabajo, es necesario que se continúe también por el asalariado la prestación de servicios.

Además, si bien es cierto que el elemento de que nos ocupamos, no surge directamente de las disposiciones legales, en ellas se encuentra establecido como base para la aplicación práctica de la institución mencionada.

Como conclusión se puede afirmar, que teóricamente para que se dé la sustitución de patronos, será necesario el cambio de patrono y la continuidad de la empresa; pero para que ella tenga aplicación práctica es preciso la continuidad del trabajador en el servicio. Lo anterior, se corrobora si

(31) COLOMBIA. TRIBUNAL SUPREMO DEL TRABAJO. Citado por *Ibid.* p. 132.

se tiene en cuenta que la institución mencionada sólo se predice en relación con los contratos de trabajo que subsisten en el momento de sucederse la sustitución, ya que en cuanto a los que terminan, la unidad de empresa protege sus derechos.

5. EFECTOS DE LA SUSTITUCION DE PATRONOS

Nos limitaremos en este capítulo, a estudiar los elementos o condiciones que generalmente son comunes a toda sustitución patronal o que por lo menos son fundamentales para que opere el fenómeno. Es bueno hacer énfasis en que en materia laboral, la relación contractual que en un principio tuvo origen en el acuerdo entre una persona natural o jurídica y otra persona natural, llega a convertirse a veces en una relación entre el trabajador y un ente abstracto llamado empresa; o sea que el extremo de la relación laboral llamado patrono ha tendido a ser reemplazado por el concepto económico de empresa para vincularse a esta con los trabajadores que presten sus servicios al patrono o empresario.

Guillermo Cabanellas⁽³²⁾ luego de enunciar otras teorías al respecto, comenta que sí hay casos en que el cambio de empresa puede originar una modificación contractual sensible para el trabajador, en razón de las circunstancias tenidas en cuenta al contratar la prestación de los servicios.

(32) CABANEILLAS. Op. cit. p.670

A un redactor de un periódico puede no resultarle indiferente la tendencia política que él mismo siga; el abogado de una empresa puede no estar de acuerdo con las nuevas orientaciones en los asuntos de su competencia; un trabajador de una fábrica de explosivos puede sentirse menos seguro por la disminución de las garantías técnicas que la ofrezcan los nuevos miembros de la empresa; y así, en numerosos supuestos, un cambio de la empresa, altera las condiciones contractuales.

Lo importante más que el cambio de empresa, es la modificación de las condiciones contractuales; pues tanto el redactor del periódico, como el abogado de la empresa y el trabajador de la fábrica de explosivos los interesa más que el dueño de la empresa, el hecho de que las condiciones de su respectivo trabajo sean iguales, no sufran variación. Por esta causa solo cabe dejar, en los casos concretos, la resolución al arbitrio judicial, sin establecer otra norma, como sistema general, que ésta, en principio y salvo excepciones, el cambio o sucesión de la empresa, no disuelve el contrato, a menos que se produzcan modificaciones de cierto relieve en las condiciones contractuales.

Se aprecia claramente que la sustitución de patronos, orientada a mantener los contratos de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores, produce fundamentalmente la estabilidad en relación con el cambio que se presenta.

Las condiciones y características propias de los contratos

que se mantienen vigentes, así con el efecto de rentas que produce, es lo que tiene importancia ahora para el estudio.

González Charry, al respecto comenta:

"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 pueden ocurrir en relación con la empresa. Entendido así el problema central de la sustitución el tiempo que ha corrido con anterioridad a la celebración del contrato civil deberá tenerse siempre en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales y para el régimen de responsabilidad en general que establece la ley colombiana, régimen que vamos a ver a continuación para establecer hasta que punto responde por esas prestaciones y por estos salarios el patrono anterior y desde que momento y hasta que punto responde el patrono que los sustituye."(33)

Concretamente estudiando los efectos que genera la sustitución de patronos, tenemos que hacer el estudio del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula la responsabilidad de los patronos.

Camacho Henríquez⁽³⁴⁾ comenta que esta responsabilidad puede expresarse en varias reglas, que exponemos a continuación:

(33) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Op. cit. p. 217

De las obligaciones atribuibles al antiguo patrono y las de la sustitución, responden solidariamente el antiguo y el nuevo patrono.

Si el nuevo patrono no satisface puede repetir contra el antiguo.

De las obligaciones que surjan con posterioridad a la fecha de la sustitución, responde sólo el nuevo patrono.

El antiguo patrono puede acordar con sus trabajadores o con alguno de ellos, el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta entonces- como si fuere retiro voluntario- y sin que se entienda terminado el contrato.

Si no se llega a un acuerdo, el antiguo patrono debe entregar el valor total de las cesantías al nuevo patrono, de este momento en adelante, el pago de la cesantía queda a cargo del nuevo patrono exclusivamente sin solidaridad.

Aun cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación anterior, el nuevo patrono responde exclusivamente por el pago de la cesantía.;

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, como se expresa en la regla 4a., es decir, sin que termine el contrato de trabajo.

(34) CAMACHO HER. IQUEZ, op.cit. p.306

Si el derecho a la jubilación nació con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad deben ser cubiertas por el nuevo patrono, pero conservando éste el derecho de repetición contra el antiguo patrono.

Las estipulaciones que puedan celebrar los patronos para modificar sus propias relaciones no producen efectos en cuanto desmejoren los derechos de los trabajadores.

Del comentario del doctor Canacho Enríquez se deduce que el efecto esencial de la sustitución de patronos es el mantenimiento de los contratos de trabajo lo que se traduce en la estabilidad del trabajador dentro de la Empresa. A continuación veremos las principales consecuencias que arroja la mencionada sustitución, las cuales están enumeradas en el artículo 69 del C.S.T.

5.1. SOLIDARIDAD

La solidaridad de los patronos que intervienen en la sustitución, la mejor forma de proteger los derechos de los trabajadores, esto, porque el antiguo patrono en caso de que permaneciera la responsabilidad de cada uno de ellos en lo que se refiere a los contratos de trabajo, podría eludir las obligaciones que le corresponden y perjudicar a los trabajadores.

Claro está, el que se obligue al nuevo patrono a sustituir las obligaciones del anterior, mediante la solidaridad, no es desconocer que el antiguo patrono mantiene la responsabilidad por sus obligaciones, pues quien, sustituye puede repetir contra quien verdaderamente está obligado.

Sin embargo, debemos señalar que la legislación ha limitado la solidaridad a las obligaciones adquiridas por el anterior patrono hasta la fecha de la sustitución, porque a partir de ese momento la carga laboral, cae sobre el nuevo patrono.

El doctor González Charry expresa sobre la materia:

"según el régimen de 1945, el patrono sustituto y el sustituto respondían solidariamente hasta un año despues de la fecha de la sustitución, por todas las obligaciones que se hubieren causado de ahí hacia atras en los contratos de trabajo , es decir; que si hoy por ejemplo, ocurría una sustitución de patronos, el nuevo y el antiguo respondían solidariamente por un año de todas las obligaciones que se hubieren contraído con anterioridad lo que significa que los trabajadores podian demandar de uno o de otro o de ambos, durante ese término el valor de sus salarios y de sus prestaciones sociales; y que vencido el año de la sustitución, ya el antiguo patrono era desvinculado totalmente de la responsabilidad por los contratos que se hubieren celebrado antes, y por los créditos que hubieren resultado de su contrato por esos contratos, y que de ahí en adelante el nuevo pa

trono era el que debía de responder exclusivamente de esos créditos y de esos contratos.

La legislación actual varía ese sistema al establecer que 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. En primer lugar, se observa en el numeral primero del artículo 69, que se mantiene la responsabilidad solidaria pero indefinida en el tiempo. La ley anterior estimaba que después de un año, era tanto considerar desvinculado al antiguo patrono de las consecuencias de todos los contratos de trabajo que él hubiere celebrado y que el nuevo patrono debía de enfrentarse con todos los problemas y créditos que surgieran de esos contratos. Dicha solución era muy racional, habida cuenta de que no hay motivos para responsabilizar indefinidamente a una persona que a la luz del derecho, ha transferido el dominio, el uso o explotación de determinados bienes o negocios, y por consiguiente, nada tiene que ver con ellos por razón de contratos de trabajos que afectarían esos mismos bienes. Sin embargo, la legislación actual al callar sobre el término durante el cual deben de responder solidariamente el patrono sustituido y el patrono sustituto, no fijó tácitamente otro término que el de la prescripción de las acciones laborales. De manera que mientras el término de esa prescripción no haya corrido, los trabajadores pueden exigir de uno o de otro, el valor íntegro de las obligaciones que se hubieren causado

en contratos de trabajo celebrados por el sustituto, que estuvieran vigentes en el momento de ocurrir la sustitución (35)

Se destaca de lo expuesto por el doctor González Charry, el término durante el cual impere la solidaridad entre los patronos ya que la legislación actual es mucho más amplia que la legislación de 1945, favoreciendo así los intereses de los trabajadores.

5.2. JUBILACIONES

Esta consecuencia se desprende del numeral 3o. del artículo 69 del C.S.T. el cual dice que "En los casos de jubilación cuyo derecho haya nacido con anterioridad al fenómeno de la sustitución de patrono las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben de ser cubiertas por el nuevo patrono, pero este puede repetir contra el antiguo".

Hay que anotar que en el evento en que la prestación sea cubierta por el I.S.S.-Instituto de Seguros Sociales-, se podría pensar que en adelante el fenómeno de la sustitución quedará desligado de la prestación pensional, y en consecuencia será indiferente, y no será necesario mantener la solidaridad o asegurar el pago de una obligación que deja de depender de los patronos; en vista de lo anterior es posible que

(35) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Op.Cit. p.215

lo dispuesto en dicho numeral 3o., empieza a perder vigencia y tiende a desaparecer en cuanto a su aplicación práctica.

Sobre la jubilación, ha dicho el doctor Guillermo Camacho Henríquez⁽³⁶⁾, estudiando el caso en que un trabajador completó el término de veinte años de servicios continuos, trabajados en la misma empresa, pero cuando ella estaba en manos de diversos patronos, la jurisprudencia explicó como en él no se aplicaba el fenómeno de sustitución patronal para permitir el nacimiento del derecho, sino que se aplicaba el fenómeno de la identidad de empresa exigidos por la ley. Se dijo en esta oportunidad, que se comprendía entonces, porque cuando a través de esos veinte años han ocurrido mutaciones en el dominio de la empresa o cambio en su razón social, no es requisito indispensable para tener derecho a la pensión el que el tránsito del trabajador de un patrono a otro contribuya a configurar la sustitución patronal. Si lo importante es completar el tiempo de servicio que la ley exige, sin repasar en la unidad contractual, bien puede ocurrir que en el interregno de uno u otro contrato haya ocurrido una mutación en el dominio de la empresa o un cambio en su razón social, que por lo mismo, no pudo tener relación con un contrato inexistente entonces.

Más si cumplido el hecho, el trabajador es llamado nuevamente al servicio, el tiempo anterior de labor, no puede deshacersele ni la empresa o el nuevo patrono alegar válido

(36) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Op. Cit.

mente su ausencia en el momento de la operación que le da lugar a la obligación de pagar la jubilación que el trabajador tiene al momento de la cesación de la prestación de servicios y la edad mayor consolidada en favor suyo. Es esta una consecuencia obligada de haber omitido la ley que se tuvieran en cuenta los servicios discontinuos para configurar uno de los elementos de la prestación contemplada.

El hecho de que el artículo 47 del O.S.T., como antes lo hiciera el decreto 2427 de 1945, exige identidad de negocio o empresa, cuyo dominio se transmite como elemento indispensable de la sustitución patronal, no requiere necesariamente la conclusión planteada por el opositor, esto es, la de que el trabajador que no haya sido elemento presente en el momento del cambio, no puede reclamar de la entidad económica su pensión de jubilación.

Lo que ocurre es que su derecho no se funda legalmente en la pretendida sustitución, que en realidad como atrás se vio no tuvo relación con él, sino con base en la identidad de la empresa a la que sirvió por más de veinte años que el requisito de carácter objetivo que exige el artículo 260 para conceder ese derecho. Se puede afirmar que si bien es cierto que toda sustitución patronal supone identidad en la empresa, no toda identidad supone la sustitución, por que como en el ejemplo antes citado, puede faltar a esta última, uno de los elementos para que se configure =Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 23 de junio

UNIVERSITARIA
de Madrid
de la Corte

de 1955.º(37)

En razón de lo anterior, se presentan dos situaciones:

En el evento en que el derecho haya surgido antes de la fecha de la sustitución, opera solidaridad bajo el fenómeno de la sustitución de patrono.

Cuando nace el derecho después de la fecha de la sustitución, teniendo en cuenta el servicio prestado antes de esa fecha, opera bajo el fenómeno de la identidad de empresa.

5.3. CESANTIAS

El código sustantivo del Trabajo en su artículo 69 numerales 4,5, y 6, dispone que el antiguo 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.

Es ese un fenómeno excepcional dentro del régimen de la sustitución porque en la legislación colombiana el auxilio de cesantía, solo tiene ordinariamente, dos formas de pago: Definitivas, cuando se termina el contrato; y en forma parcial, cuando existen algunas de las causas especiales que permita la ley, por ejemplo, la adquisición de casa de habitación o de lote, la necesidad de liberar la una o el otro de gravámenes hipotecarios.

(37) COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Cit. por Ibid.p.432

Fuera de ésto, el acervo de cesantías que se genera, se paga por el patrono, y este valor se agrega a la suma liquidada del contrato. Pero en este caso, por razones excepcionales, y para facilitar los traspases comerciales se autoriza la liquidación de las cesantías en varias formas.

Primeramente, el antiguo patrono puede pagar totalmente el valor de las cesantías que corresponde hasta el momento de la sustitución, y la ley lo entiende, como pago definitivo, por lo cual quedan libres de esa responsabilidad tanto el como la empresa.

Se permite una negociación entre los dos patronos, la cual consiste en que el sustituido haga entrega al sustituto de los valores de las cesantías causadas hasta el momento de la sustitución, pero sin pagarla a los trabajadores. En ese caso no se presenta ninguna modificación en el sistema del pago de éstas, porque simplemente se trata de un crédito acumulado que se va a entregar a los trabajadores por el nuevo patrono, a medida que terminen los contratos de trabajo.

El nuevo patrono puede si lo estima conveniente, y previo acuerdo con los trabajadores de la empresa, pagarles las cesantías causadas hasta el momento de la sustitución. Este pago se entiende también con carácter definitivo, pero en tal caso, puede igualmente repetir contra el patrono sustituido, por los valores pagados.

Lo que se trata realmente de proteger el derecho de los traba-

jadores a la prestación debida sin tener en cuenta el haber efectuado en la empresa.

Además, encontramos importante señalar dos aspectos que surgen al efectuarse la sustitución de patronos, los cuales son: Mantenimiento de los contratos de trabajo, y lo referente a la aplicación de los fallos judiciales.

5.4. MANTENIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Realmente pensamos que aquí se resume lo más importante de los efectos que causa la figura jurídica de estudio, porque es la continuidad del trabajador en la prestación del servicio, de donde deriva su anhelada supervivencia y la de su familia.

Los contratos de trabajo se mantienen aun con la sustitución y solo pueden terminar en las formas previstas en la ley.

5.5. APLICACION DE FALLOS JUDICIALES

Uno de los problemas más complejos que ocasiona la sustitución de patrono, es precisamente el de la aplicación de los fallos judiciales.

Al respecto, ha manifestado González Charry⁽⁵⁸⁾ que en muchos

casos, al momento de realizarse la sustitución, se declara la operación civil o mercantil que traspasa el negocio a la empresa, o parte del mismo. existen pendientes contra el antiguo patrono, determinadas número de pleitos por razón de las obligaciones sociales a que dan origen los contratos de trabajo. La cuestión consiste en saber si esa sustitución, como está regulada en la ley colombiana, permite que los resultados de tales pleitos puedan ser enfrentados más adelante al patrono nuevo, o si necesariamente hay que perseguir al patrono antiguo.

La jurisprudencia colombiana ha sido reacia a admitir que la sustitución pueda ejercer una influencia hasta allá, esto es, hasta permitir que los resultados de un pleito o de una acción judicial puedan ser exigibles al patrono sustituto. Fundamentalmente se han alegado dos razones: una de carácter sustantivo de orden constitucional y otra de orden procesal.

La primera radica en que según la constitución nacional, nadie puede ser sentenciado sin antes haber sido oído y vencido en juicio; si el nuevo patrono no ha sido convocado a esos juicios de trabajo, no podría aplicársele después responsabilidad por las obligaciones consignadas en el fallo, ya que se trata de una persona extraña a la controversia judicial; y si se hiciera se quebrantaría el texto constitucional que garantiza el principio atrás mencionado.

El problema procesal se hace consistir en que la demanda o

la acción ejecutiva se debe dirigirse solamente contra el deudor principal o el deudor solidario en determinados casos. Pero en éstos, donde debe de plantearse la acción ejecutiva con base en un título que es la sentencia judicial en que debe señalarse concretamente el nombre y calidad de la persona condenada, no puede variarse esa persona so pretexto de la sustitución, para hacer que responda por las obligaciones laborales contraídas por otra persona.

Como dejamos dicho, la jurisprudencia colombiana, casi nunca ha admitido que se puede ejecutar a un patrono, aunque sea dueño de la misma empresa con base en obligaciones contraídas por el patrono anterior, y tomando como título una sentencia judicial que hubiera condenado al antiguo y no al nuevo patrono.

Se le puede criticar a esta posición cerrada de la jurisprudencia colombiana, que al efectuarse la sustitución de patronos, el patrono sustituto se hace cargo tanto de los derechos como de las obligaciones, por lo tanto debe responder por litigios pendientes con su empresa.

Además, en los casos que el nuevo patrono deba responder por obligaciones anteriores a la sustitución, la ley permite que haga arreglos con el antiguo patrono con el objeto de repetir lo pagado por él, es decir, para que se le devuelvan los dineros pagados a causa de servicios que no se le prestaron. Así en la misma forma, no habría ninguna dificultad legal en materia civil o laboral para que ese

tipo de operación, no pudiera haber también fuerza a los fallos judiciales: o sea, que producido el fallo, se ejecutará el nuevo patrono, pudiendo éste repetir contra el anterior por el valor que hubiere tenido que pagar.

En este sentido la jurisprudencia mexicana ha dictado decisiones favorables a las posibilidades de utilizar la sustitución como instrumento para preparar a los trabajadores que ya se habían separado de la empresa con anterioridad a la operación comercial.

5.6. SUSTITUCION EN ENTIDADES PUBLICAS

El fenómeno de la sustitución no es exclusivo de entidades privadas, como podría suponerse. El derecho administrativo estudia y admite fenómenos corrientes dentro del obrar de la administración, que trasladados al terreno del derecho laboral, pueden determinar y de hecho lo hacen en muchas ocasiones una verdadera sustitución patronal. Ello ocurre cuando por ejemplo, se presenta el caso de la reversión en la concesión de un determinado servicio, momento a partir del cual el Estado se sustituye al concesionario y asume las responsabilidades propias de éste en todos los terrenos.

Es factible igualmente, cuando una determinada actividad, es prestada exclusivamente por los particulares, es esta tica para que se preste como servicio público directamente por el Estado, mediante un organismo que haga parte de la

administración... las descentralizadas... el Estado se desprende de algunas de ellas para dejarlas a la libre prestación de los particulares.

En todos estos casos... los contratos de trabajo existentes... régimen de administración... al cual le son aplicables, desde luego...

Lo se menciona el caso de los servicios públicos u originarios, como los denominan los tratadistas del derecho público, o de la administración principal como la llama la actual reforma de la administración, porque no se concibe cómo y por qué razón, sin quebrantar el régimen constitucional al Estado puede desprenderse de uno de ellos o consentir en que sean prestados por los particulares.



6. CONCLUSIONES

Las instituciones del derecho laboral denominadas sindicatos y sustitución de Patronos, fueron el objeto principal del estudio realizado en este trabajo. En conclusión se puede afirmar que estas figuras jurídicas se encuentran íntimamente ligadas y orientadas esencialmente a la protección del trabajador, que generalmente es considerado por los estudiosos de esta materia, como la parte débil de la relación laboral. Resulta grato para un estudiante, poder resaltar y valorar el grande esfuerzo que diariamente realizan los tratadistas de esta materia, con la sola intención de hacer de las relaciones laborales, las portadoras de un gran porcentaje del verdadero sentido social y humano que alimenta cada una de las múltiples reformas que constantemente innovan y adicionan el régimen laboral contemporáneo.

La legislación laboral tiene reglamentado todo lo relativo a la institución de la Empresa como persona jurídica que efectúa todas las funciones del empleador, como si en vez de

fuera una persona natural, vale a lo que la ley le atribuye personalidad jurídica y por este motivo le derechos y obligaciones con la debida responsabilidad que le es propia frente al giro de sus actividades. Todo lo cual se justifica en razón del fin inmediato del comercio exterior, cual es la defensa de los intereses del comercio exterior en sus líneas y estos podrían verse afectados por patrones extranjeros.

Claro está, que la legislación laboral no solamente protege los intereses de los trabajadores, sino también los derechos de los patronos, obedeciendo esto a la misma organización de nuestro sistema económico, en donde se permite el libre juego de las actividades económicas siempre que no entren en contradicción con el ordenamiento legal establecido.

En cuanto a la figura jurídica de la sustitución de patronos, es sin duda otra muestra fehaciente, de que las leyes laborales buscan la protección del trabajador, realidad que se deduce de las disposiciones escritas. Surge esta figura para evitar que el capital o polo fuerte de la relación laboral, burle los intereses de la parte débil. Es así, como a pesar de generarse este fenómeno de un acto jurídico de carácter civil, nadie discute la importancia de sus repercusiones en el campo del trabajo asalariado.

El fundamento legal de esta figura es el artículo 68 del

Código Sustantivo del Trabajo. En la ley que crea el nuevo
 la sustitución de la ley anterior, en particular, modifi-
 fica los contratos de trabajo existentes": lo cual se tra-
 duce en una desconexión completa entre la suerte de los
 trabajadores y los acontecimientos financieros o porcentuales
 que pueden ocurrir en relación con la empresa.

La institución de los nuevos contratos, que se celebran por
 los trabajadores, los cuales no pueden ser desautorizados por los
 acuerdos a que lleguen el antiguo y el nuevo grupo de tra-
 bajadores a modificaciones de sus propios estatutos.

BIBLIOGRAFIA

- BARCELÓ, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires, El Financiero, 1949.
- CHARRIN, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Temis, 1979.
- CHARRIN, Guillermo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá, Temis, 1978.
- DE LA ROSA, María. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Porrúa, 1977.
- GUZMÁN SOLANA, Alvaro. Derecho del Trabajo. Bogotá, Temis, 1981.
- GUZMÁN GUTIÉRREZ, Enrique. Las sociedades en el Nuevo Código de Comercio. Bogotá, Temis, 1984.
- GUZMÁN CHARRIN, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Temis, 1979.
- HERRERA GUERRERO, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá, Temis, 1982.
- MARVALE GARCÍA, José Ignacio. Teoría General de las Sociedades. Bogotá, ABC, 1972.
- ORTEGA TORRES, Jorge. Código de Comercio. Bogotá, Temis, 1980.
- Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Temis, 1981.