

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, siete (07) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 29 de junio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, dentro del proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Carol Elena Suarez Córdoba, pretende se declare que entre ella y la Fundación Delamujer Colombia S.A.S, existió un contrato de trabajo desde el 28 de enero de 2002 hasta el 22 de diciembre de 2017. En consecuencia, se condene a la parte demandada a pagar los salarios, prestaciones sociales y vacaciones con el salario mensual realmente devengado de (\$4.718.081), asimismo, al pago de la porción impagada al sistema de seguridad social en salud, los aportes incompletos adeudados a pensión, además de la sanción moratoria, indemnización por consignación parcial de las cesantías, indexación y las costas del proceso.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda que, Carol Elena Suarez Córdoba y la Fundación Delamujer Colombia S.A.S suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 28 de enero de 2022 y terminó el 22 de diciembre de 2017, al cual se le introdujeron 6 modificaciones esenciales a través de “Otros sí”.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

Que, con la suscripción del segundo “Otro sí” del 1° de marzo de 2011, el vínculo contractual sufrió una modificación en el salario devengado, al convertirse al sistema de remuneración flexible integral - RFI, implementándose en favor de la accionante una cláusula de beneficios de compensación, sin embargo, fue incumplido por la empleadora.

Que, con la suscripción del último “Otro si” del 28 de noviembre de 2016, la trabajadora ingresó nuevamente al sistema de remuneración ordinaria, lo que implicó un desmedro salarial configurándose durante el año 2017, la asignación básica en \$3.950.500 más un auxilio de movilización de \$437.800, y una bonificación empresarial con promedio mensual de \$329.781, por lo que en el último año de servicios el salario promedio de la accionante fue de \$4.718.081.

Se adujo que, los aportes pagados al sistema de seguridad social en salud y pensión, así como la consignación anual de cesantías no coincidieron con el salario realmente devengado por la actora. Además, que, la liquidación definitiva de prestaciones sociales se realizó con base en salarios diferentes y no se incluyó el auxilio de movilización y la bonificación empresarial.

3. ACTUACIÓN PROCESAL

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 4 de octubre de 2019, y una vez notificada la pasiva, procedió a contestar en el término legal para ello.

La Fundación Delamujer Colombia S.A.S, dio respuesta aclarando que, como sociedad de naturaleza comercial, se constituyó el día 26 de octubre de 2017, mediante acta de accionista único n°. 001 que fue debidamente inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el 1° de noviembre de 2017, tal como se puede advertir en el correspondiente certificado de existencia y representación legal.

Asimismo, que el contrato de trabajo que tuvo la demandante y que inició el día 28 de enero de 2002 fue suscrito en su momento con la entidad sin ánimo de lucro Fundación Mundial de la Mujer Bucaramanga, hoy Fundación Delamujer (nit. 890212341-6), contrato que permaneció vigente

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

hasta el 22 de diciembre de 2017, fecha en la que culminó la relación contractual por renuncia voluntaria de la demandante, por lo que no es procedente endilgarle algún tipo de responsabilidad legal, ya que no suscribió contrato alguno con ella, ni actuó con posterioridad al mismo como empleadora.

Refirió que, a partir del 1° de enero de 2018, es decir, 9 días después de que se hubiera extinguido la relación laboral de la accionante, se produjo entre las dos empresas relacionadas una sustitución patronal que aplicó y se hizo efectiva a los trabajadores con contrato laboral activo, por tanto, no aplicó para la trabajadora porque para esa fecha no sostenía vínculo alguno con la Fundación Delamujer (nit 890.212.341-6).

De otra parte, alude que, tal y como se detalla en el contenido del contrato de fecha 28 de enero de 2002, se determinó que el mismo se trata de un contrato individual de trabajo a término fijo (no a término indefinido) inferior a un (1) y por duración de tres (3) meses, que preveía como fecha de vencimiento el 27 de abril de 2002, y sufrió prorrogas sucesivas. Igualmente, que, de conformidad con lo consignado en el documento de liquidación definitiva de prestaciones sociales, se evidencia que el último cargo desempeñado por la demandante fue el de director de oficina y la última dependencia en la que prestó la actora sus servicios fue en la oficina de Valledupar Las Delicias, pero dichos servicios fueron prestados a la entidad sin ánimo de lucro Fundación Delamujer.

En ese sentido, se opuso al éxito de las pretensiones del libelo proponiendo en su defensa, las excepciones de mérito que denominó *“inexistencia de la obligación”, “pago”, “buena fe”, “prescripción”, “compensación” y “falta de legitimación en la causa por pasiva”*.

4. SENTENCIA APELADA

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 29 de junio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en el que se negaron las pretensiones de la demanda y se impuso condena en costas al demandante.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

Para adoptar tal determinación, la juez entró a valorar el material probatorio obrante en el expediente, resaltando que, de conformidad con el certificado de cámara y comercio, el nit que identifica a la hoy demandada es el n°. 901128535-8, además que, esta sociedad se constituyó a través de acta 001 del 26 de octubre de 2017, inscrita el 1° de noviembre siguiente, por tanto, mal puede decirse que existió un contrato de trabajo con esa empresa desde el año 2002 cuando aun no había sido creada, ni nacido a la vida jurídica.

Acotó que, tampoco aparece demostrado por lo menos, que la demandante haya prestado sus servicios personales en favor de la sociedad demandada, sino a una persona jurídica diferente, esto es, Fundación Delamujer identificada con el nit 890.212.341-6, pues, todas las pruebas documentales, testimoniales e interrogatorio de parte absuelto por la actora, dan fe que se estableció una relación laboral con esa empresa, siendo una carga suya acreditar dicho requisito, sin haber realizado mayor esfuerzo probatorio, en tanto solo refirió que la Fundación Delamujer es un establecimiento comercial de la Fundación Delamujer Colombia S.A.S, y que lo habido entre ellas fue un cambio de razón social.

Añadió que, y pese a no haber sido parte de la fijación de litigio, tampoco se cumplen los presupuestos legales de la sustitución patronal, comoquiera que, el contrato de trabajo de la demandante no subsistió hasta el 1° de enero de 2018, fecha en que la demandada realizó con relación a otros trabajadores una sustitución patronal con la empresa que si era la empleadora de la accionante.

5. RECURSO DE APELACIÓN

La parte activa interpuso recurso de apelación, al indicar que la demandante ha venido prestando sus servicios personales a una entidad que ha mantenido durante el tiempo el mismo objeto social, por lo que nunca se ha querido demostrar una sustitución patronal. Que, desde el inició del ligamen contractual la actora fue objeto de engaños por una empresa que hoy fue objeto de desaparición del mundo jurídico.

En ese sentido, alegó que, entre las empresas en cuestión no hubo cambios sustanciales, sino uno de razón social, y que una empresa no

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

necesariamente con el cambio de nombre elimina los derechos de los trabajadores, máxime que, la que existe en la actualidad trajo para si todo el ejercicio social de las anteriores donde la actora prestó sus servicios; la misma identidad, formación corporativa, representante legal, personería, incluso trabajadores iguales, tratándose entonces de la misma empresa.

Señaló que, si hubiere cambios, el demandado debió demostrar que había una sustitución patronal o evento que no desnaturalizara los derechos de la trabajadora, pero, por el contrario, existió maniobras fraudulentas para desconocer los mismos.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Mediante providencia del 4 de septiembre hogaño, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión, sentido en el cual, estando dentro de la oportunidad procesal, la demandada allegó el escrito pertinente.

Fundación Delamujer Colombia S.A.S, se pronunció realizando un análisis de las pruebas obrantes en el expediente de conformidad con la fijación de litigio que se estableció en el proceso, esto es, la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, y si son procedentes las pretensiones de condena reclamadas en el libelo, indicando que el mismo permite concluir que entre ella y la demandante no existió vinculo jurídico alguno que las atara, sino con Fundación Delamujer Bucaramanga, hoy Fundación Delamujer, siendo esta es una entidad sin animo de lucro completamente diferente e independiente.

Resaltó además, la confesión de la demandante al absolver interrogatorio de parte, quien al preguntársele si antes del 22 de diciembre de 2017, recordaba haber suscrito un documento de sustitución patronal, y esta manifestó *“yo lo alcance a firmar porque esos contratos los pasaron antes de que finalizara el año... yo firmé el contrato nuevo pero como yo me retiré antes”*; asimismo expresó *“igual eso empezaba a operar a partir del 01 de enero del año siguiente”*; lo cual pone de presente el pleno conocimiento de aquella de que no mantuvo ningún tipo de vínculo con esta empresa identificada con nit 901.128.535, al reconocer que tal documento no nació

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

a la vida jurídica con ocasión a su renuncia, y que empezaba a regir a partir del 1° de enero del año siguiente.

II. CONSIDERACIONES

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que el problema jurídico se centra en establecer si están dadas las condiciones legales para declarar que entre Carol Elena Suarez Córdoba y Fundación Delamujer Colombia S.A.S existió un contrato de trabajo; en caso afirmativo, verificar la procedencia de las condenas pretendidas en la demanda.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene a ese problema jurídico es la de declarar acertada la decisión de primera instancia, por cuanto, de conformidad con el material probatorio arrimado al plenario se encuentra demostrada la existencia de una relación laboral, pero entre la actora y la Fundación Delamujer, empresa disímil a la hoy demandada.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

Comoquiera que en el presente asunto se habla del cambio de una empresa por otra, que, según el abogado disiente conservó el mismo negocio, identidad y personería jurídica, inclusive mismos trabajadores de la anterior, se hace necesario abordar además de la existencia del contrato de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

trabajo que se reclama frente a la empresa Fundación Delamujer Colombia S.A.S., lo ateniendo al tema de la sustitución patronal.

Por orden metodológico se hará de la siguiente manera:

3.1. De la existencia del contrato de trabajo

Para efectos de resolver el asunto puesto en consideración de la Sala, es preciso realizar un análisis de la norma sustantiva laboral¹, con el objeto de verificar la conexión jurídica que pudiere existir entre ésta y el fundamento fáctico del libelo.

En ese orden de ideas, resulta imperativo recordar que el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales y concurrentes, de tal suerte que faltando uno solo de ellos se desvirtúa la relación laboral, a saber: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

Por su parte, el artículo 24 de la Ley en comento, consagra una presunción de subordinación que se activa tan pronto la demandante prueba que le prestó sus servicios personalmente a la parte demandada. En virtud de esta presunción, el pretensor se ve relevado de la carga de probar la subordinación, pues de inmediato se produce un traslado de la carga de la prueba a la parte demandada, quien debe demostrar que la relación no era laboral, sino de otra índole.

No obstante, para la prosperidad de esa pretensión de declaración de existencia de un contrato de trabajo, quien la formula tiene la carga probatoria de demostrar ese hecho referente a la prestación de sus servicios personales a favor del demandado, para que de esa manera quede cobijado por la presunción antes mencionada, y se entienda que esa prestación está regulada por una relación de trabajo.

Respecto a esa presunción, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4409-2021, dispuso que *«quien pretenda la declaratoria de un contrato de trabajo, debe acreditar, por lo menos la prestación personal del*

¹ Código Sustantivo de Trabajo, Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

servicio y los extremos temporales en los cuales afirma se desarrolló la labor, para dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 24 del CST».

Dicho criterio desarrolla el mandato impuesto por el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS, el cual consagra que *«incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen».*

3.2. De la sustitución patronal

El artículo 67 del CST, define la sustitución patronal como “...*todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios*”, y de darse esta, los contratos de trabajo existentes se deberán mantener (art. 68 CST).

Sobre las responsabilidades de los empleadores, frente a dicha figura, contempla el artículo 69 *ib.:*

“1. El antiguo y el nuevo {empleador} responden solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo {empleador} las satisfaciere, puede repetir contra el antiguo.

2. El nuevo {empleador} responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

..

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

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

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

De ello se desprende que, a pesar del cambio de una empresa por otra, siempre que se conserve afinidad en sus negocios, los contratos de trabajo se mantienen sin modificación alguna y la sustituyente asume las obligaciones de la sustituida.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL123-2021, señaló:

*“... para que se origine esa figura jurídica y se esté ante las consecuencias que prevé el art. 69 del CST, no basta el cambio de un empleador por otro que conserve la identidad del establecimiento, sino que **también se requiere la continuidad de servicios por parte del trabajador en ejecución del mismo contrato de trabajo, con otro empleador que sustituya al anterior.***

Importa memorar la sentencia CSJ SL1943-2016, donde esta Corporación anotó:

Sobre el particular, corresponde decir a la Sala que ha sido criterio jurisprudencial reiterado de vieja data el siguiente:

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

Y es que la institución de la sustitución patronal tiene por fin amparar al trabajador contra una imprevista e intempestiva extinción del contrato producida por el cambio de un patrono por otro, cualquiera que sea la causa, ya se trate de mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso, sucesión por causa de muerte), enajenación del goce (arrendamiento, alquiler, etc.), alteración de la administración, modificación en la sociedad, transformación o fusión de ésta, liquidación o cualquier otra causa. Por consiguiente, cuando existe o media la sustitución patronal, los contratos de trabajo no se extinguen, son los mismos y deben continuar con el nuevo patrono. Por eso, no puede haber solución de continuidad entre el contrato de trabajo que rigió entre el trabajador y el sustituido, respecto del contrato de trabajo que pueda haber entre aquél y el sustituto. De allí que una continuidad de servicios del trabajador, pero mediante distinto contrato con el nuevo patrono, no configura el fenómeno de la sustitución patronal”’. (CSJ, Cas. Laboral, Sent., feb.11/81). -Negrilla de la Sala-

En este mismo sentido se encuentra, entre otras, la sentencia CSJ SL del 24 de enero de 1990, No. 3535, a saber: (...)”

3.3. Caso concreto

Inicia la Sala recordando que, lo solicitado por la actora es que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre ella y la Fundación Delamujer Colombia S.A.S, desde el 28 de enero de 2002 hasta el 22 de diciembre de 2017.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

Sin embargo, manifiesta la accionada que el mismo fue suscrito en su momento con la Fundación Mundial de la Mujer Bucaramanga, hoy Fundación Delamujer; asimismo, que, con esta empresa hubo una sustitución patronal el 1° de enero de 2018, la cual no cobijó a la accionante por no encontrarse vigente para esa fecha, el vínculo contractual que la ataba a esta última entidad. Al respecto, alega el extremo apelante, que ambas se tratan de la misma empresa, y que únicamente hubo un cambio de razón social.

Auscultado el expediente, a págs. 1 a 33 del archivo “09AnexosContestaciónDemandada.pdf”, obra certificado de existencia y representación legal de la ahora accionada, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, donde se señala que la empresa **Fundación Delamujer Colombia S.A.S** se identifica con el **nit. 901.128.535-8** y matrícula n°. 02887537, constituida por acta n°. 001 del 26 de octubre de 2017 de accionista único, inscrita el 1° de noviembre siguiente, con el n°. 02272754 del libro IX.

Por su parte, a págs. 34 a 60 *ib.*, se observa certificado de existencia y representación legal de Cámara de Comercio de Bogotá, de la empresa **Fundación Delamujer** identificada **con nit. 890.212.341-6** e inscripción S0049080, constituida por certificación n°. 112 del 16 de abril de 1986 de la Gobernación de Santander, inscrita el 4 de septiembre de 2015 con el n°. 00253721 del libro I de las entidades sin ánimo de lucro.

En tal orden, se constata que las citadas empresas se tratan de dos personas jurídicas totalmente diferentes, pues, no solo supusieron un cambio en la razón social, sino además un cambio en el número de identificación tributaria (NIT), viéndose de esa manera la creación de una nueva empresa, y alteradas las obligaciones de la sociedad anterior.

Precisado lo anterior, procede la Sala a verificar si entre Carol Elena Suarez Córdoba y la empresa demandada existió un contrato de trabajo, advirtiéndose desde ya, que basta remitirse al material probatorio obrante en el plenario para concluir que, la actora realmente era trabajadora de la empresa Fundación Delamujer (identificada con el nit. 890.212.341-6), y no de la ahora accionada.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

En ese sentido, se tiene el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre la accionante y la Fundación Mundial de la Mujer Bucaramanga el 28 de enero de 2002, por el término de 3 meses (visible 16 a 19 “02DemandaConAnexos.pdf”). Igualmente, obran diferentes documentos contentivos de Otro Si al contrato de trabajo de fechas 16 de octubre de 2005, 1° de enero de 2012, 30 de diciembre de 2013, 1° de enero de 2014 y 28 de noviembre de 2016.

A pág. 31 *ib.*, militan distintas certificaciones laborales, entre esas la del 30 de enero de 2019 (con logo de Fundación Delamujer con nit. 890.212.341-6), expedida por la señora Alejandra Paola Montoya Quiroz, líder de nómina y compensación, en la cual se indica que la demandante laboró para esa institución a partir del 28 de enero de 2002 hasta el 22 de diciembre de 2017; que al momento de su retiro desempeñaba el cargo de director de oficina, con un contrato a término fijo y última asignación salarial de \$3.950.500.

En mismo sentido, se aportaron comprobantes de nómina de la accionante desde el mes de marzo a diciembre de 2017 (págs. 34 a 42), e historia laboral donde se evidencian aportes a pensión realizados por Fundación Delamujer con nit. 890212341, así como constancia de la Eps Sanitas de lo recibido por concepto de aportes al sistema general de seguridad social en salud, durante los años 2007 a 2018, observándose como documento del empleador, ese mismo nit referenciado.

Se avizora, además, documento de esa misma empresa de fecha 27 de diciembre de 2017, mediante el cual le informa a la demandante la aceptación de su renuncia voluntaria del 22 de diciembre anterior, cesando todo vínculo laboral con la entidad, entre ellos, la *sustitución* en caso de haber sido suscrita. Por último, a págs. 64 y 65 consta liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Por otro lado, al absolver el interrogatorio de parte, Carol Elena aceptó que el 28 enero de 2002, suscribió un contrato de trabajo a término fijo por duración tres meses con la Fundación Mundial De la Mujer Bucaramanga, hoy Fundación Delamujer identificada con el nit. 890.212.341-6; además que, durante la vigencia del mismo suscribió Otros Sí al contrato de trabajo en las fechas señaladas y; que el vínculo llegó a su

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

fin el 22 de diciembre de 2017, con ocasión a la renuncia voluntaria que ella misma presentó como trabajadora. También admitió que alcanzó a firmar un documento de sustitución patronal, *“yo lo firme, el contrato nuevo, pero como yo me retiré antes... porque ellos lo pasaron antes de la fecha”*.

Al margen de lo expuesto, se encuentra comprobada la existencia de una relación laboral, pero entre la accionante y la Fundación Delamujer identificada con el nit. 890.212.341-6, que inició el 28 de enero de 2002 y terminó el 22 de diciembre de 2017, más no con la hoy demandada Fundación Delamujer Colombia S.A.S, respecto de la cual, al realizar una integra valoración probatoria de las pruebas allegadas al plenario, no se acredita siquiera el supuesto referente a la prestación personal del servicio de aquella en favor de esta última empresa, tratándose además de una nueva empresa, diferente a la anterior, tal como se explicó en líneas precedentes.

Ahora, teniendo en cuenta que el eje controversial que se genera también está enrutado hacia la sustitución patronal, en ese aspecto, es importante resaltar que no se cumplen los tres requisitos para la configuración de dicha figura, esto son, (i) un cambio de empleador; (ii) la continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones; y (iii) la continuidad del trabajador.

Ello, por cuanto al momento de generarse el cambio de empleador respecto de las dos empresas identificadas, el 1° de enero de 2018, la trabajadora ya no prestaba sus servicios para la empresa Fundación Delamujer, sustituida por Fundación Delamujer Colombia S.A.S, al haber renunciado voluntariamente al cargo el día 22 de diciembre de 2017.

Luego, al no existir continuidad de la accionante al momento del cambio de empleador, no se dan los presupuestos de la sustitución patronal y; cabe reiterar, tampoco se puede afirmar que se trata de la misma Fundación o que hubo continuidad en el objeto de la razón social porque basta con observar los registros de existencia y representación legal para determinar que son disimiles.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

Así las cosas, al no haberse probado las afirmaciones vertidas en el escrito genitor y ante la falta de prueba de los supuestos fácticos en los cuales se soportan las pretensiones, se confirmará la sentencia de primera instancia, incluyendo la condena en costas en esta sede a la parte demandante, tal como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable a asuntos del trabajo en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 5 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

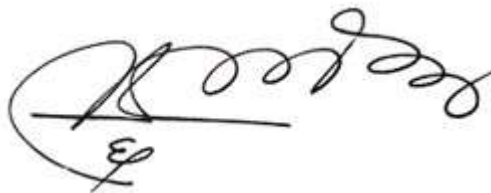
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida el 29 de junio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Condena en costas por esta instancia a cargo de la parte demandante, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de \$200.000. Liquídense concretamente en el juzgado de origen.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

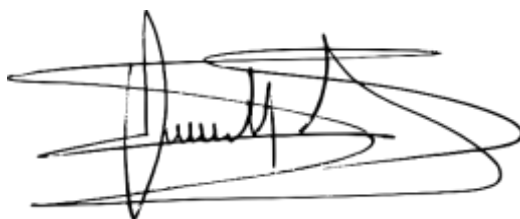


JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2019-00210-01
DEMANDANTE: CAROL ELENA SUAREZ CORDOBA
DEMANDADO: FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, positioned above the printed name.

OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado