



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, julio 26 de 2022

Radicado: 05001- 31- 05-**001-2016-00480-02**
Demandantes IGNACIO ARANGO MARTÍNEZ
Demandados UNE EPM TELECOMUNICACIONES ESP
Asunto: SUSTITUCIÓN PATRONAL – UNIDAD DE EMPRESA

La Sala Sexta de Decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, la que se expone en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se emite la presente decisión.

ANTECEDENTES

A través de la acción judicial pretende el actor se declare que, pese a las variaciones en la relación laboral al pasar por diferentes empleadores, a saber: empresas públicas de Medellín, EMTELSA y UNE Telecomunicaciones SA, solo existió una única relación laboral, de donde reclama de esta última entidad la reliquidación de la indemnización por despido injusto a efecto que se tenga en cuenta un tiempo de servicio superior a 31 años.

Como argumentos de defensa la accionada expuso que el actor mutó en múltiples ocasiones de empleador, en tanto para el año 1998 presentó renuncia al vínculo laboral que tenía con Empresas públicas de Medellín para vincularse con la entidad EMTELSA, empleador que comporta una persona jurídica diferente a UNE EPM Telecomunicaciones, en tanto la fusión por absorción se produjo en el año 2008 y el desaparecimiento de EMTELSA se dio en el año 2009, momento en que el actor ya no era empleado de esta entidad, y había suscrito un nuevo convenio laboral con UNE EPM, quien a la terminación del vínculo satisfizo todas las obligaciones.

En sentencia que desató la primera instancia, la A quo reseñó que en el presente evento se satisfacen los presupuestos del artículo 191 del CST, en tanto desde el 3 de noviembre de 2000 UNE EPM adquirió el 36.89% del capital de EMTELSA y aquella se abrogó capacidad de dirección sobre esta, además que existía conexidad en objeto social de las mismas, por lo que declaró la unidad de empresa entre EMTELSA y UNE EPM desde el 20 de enero y el 31 de diciembre de 2008.

Empero, no generó ningún efecto pecuniario en tanto consideró que el vínculo iniciado con Empresas Públicas de Medellín en el año 1983 terminó por renuncia en junio de 1998, donde se liquidaron todas las acreencias laborales y no se demuestra un vicio en el consentimiento, por el contrario, del contenido del acto de dimisión denota que comportó una decisión del señor Arango Martínez en procura de mejorar sus condiciones laborales.

Y respecto a una situación de sustitución de empleadores entre EMTELSA y UNE EPM, expuso que no se hallaba configurada en ausencia del presupuesto de continuidad en la prestación del servicio en tanto solo se tiene certeza que el señor Arango Martínez fungió como representante legal de EMTELSA hasta el 22 de diciembre de 2008, desconociendo lo ocurrido entre tal data y el 14 de enero de 2009.

Así las cosas, sin que se demostrara la continuidad en los contratos y prestación de servicio no puede acumularse el tiempo de servicio para diferentes empleadores para efectos de calcular la indemnización por despido injusto, absolviendo de tal súplica y condenando en costas al demandante

Inconforme con la decisión fue recurrida por la activa reprochando de la decisión de la A quo el desconocimiento de los principios de primacía de la realidad y de favorabilidad, pues en su criterio sí se presentan los elementos de sustitución patronal, por lo menos desde la fusión y hasta el 31 de diciembre de 2008.

Bajo esta premisa señala que debe valorarse la prueba adosada por la accionada que señala que el contrato de trabajo del demandante con EMTELSA culminó el 31 de diciembre de 2008, y que producto de este no se liquidaron las acreencias laborales del trabajador, por tanto el mismo solo tiene un efecto formal y aparente, en tanto tras un periodo mínimo se formalizó el vínculo con UNE EPM, interrupción que a voces de la jurisprudencia de la Sala de Casación de la CSJ no genera solución de continuidad en la prestación del servicio.

De igual forma reprocha en la decisión de instancia la carencia de valoración del estatuto de beneficios para directivos que respeta la antigüedad por efectos de sustitución de empleadores y brinda una liquidación más favorable de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato.

ALEGATOS

Concedido el término que establecía el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, la activa reiteró los argumentos de disenso expuestos en el recurso de apelación que se refieren básicamente a la existencia de una sustitución patronal que permitiría establecer que hubo una sola relación laboral por espacio de 31 años y con base en este tiempo de servicio debe reconocerse la indemnización por despido sin justa causa aplicando el convenio de beneficios para empleados directivos.

CONSIDERACIONES

Previo al análisis, en el presente evento resulta relevante poner de presente que se encuentra por fuera de discusión que:

- 1) Ignacio Arango Martínez fue nombrado en el cargo de “Ingo Auxiliar” para prestar servicios a las Empresas Públicas de Medellín, vinculación que se hizo efectiva a partir del 29 de agosto de 1983 (fls. 21/22) y que terminó el 30 de junio de 1998 por renuncia del actor (fl. 25)
- 2) Que el 1° de julio de 1998 se formalizó la vinculación laboral del señor Arango Martínez con la empresa de Telecomunicaciones y Servicios Agregados SA ESP (en adelante EMTELSA), contrato de naturaleza laboral por término fijo de 1 año para el ejercicio del cargo de subgerente técnico (fls. 80/84)
- 3) Que entre el actor y EPM telecomunicaciones SA ESP se suscribió un contrato de trabajo para el desempeño del cargo de Subdirector logística, el que indica tiene como fecha de inicio de actividades y de firma el 15 de febrero de 2009, documento que establece la adopción del *“sistema o régimen de beneficios y prestaciones extralegales existentes en la EMPRESA”* así lo indica la cláusula 8ª (fls. 125/129).
- 4) Que UNE EPM con misiva del 13 de marzo de 2015 comunicó al actor de la terminación del contrato sin justa causa, exponiendo que en razón de ello se genera una indemnización que ascendió a \$87'663.935 y que se tasó a razón de 182.10 días de salario (fl. 155/156)
- 5) Que según el certificado de existencia y representación de folios 185/196 EMTELSA se constituyó por escritura Pública del 23 de febrero de 1996, apareciendo inscripción del 3 de noviembre de 2000 que informa que por efectos de la participación de las Empresas Públicas de Medellín del 36.88% del capital se genera la posibilidad de control. Luego, en razón a un documento privado del 3 de noviembre de 2006, inscrito el 16 de noviembre del mismo año se genera una situación de grupo empresarial donde EPM Telecomunicaciones SA ESP tiene el rango de empresa matriz que genera una situación de control sobre la totalidad de decisiones (fl. 193/194).

- 6) Que por escritura pública 1585 de diciembre 22 de 2008 entre EPM Telecomunicaciones y EMTELSA SA ESP se solemnizó el acto de fusión por absorción; en consecuencia, EMTELSA se disuelve sin liquidarse, sus activos y pasivos se transfieren como universalidad jurídica a la absorbente, la que “adquirirá los derechos y obligaciones de la sociedad absorbida (fl. 92). Se destaca que este instrumento fue suscrito por el señor Ignacio Arango en calidad de Gerente General Encargado de la sociedad EMTELSA (fls. 85/119).
- 7) Tampoco se cuestiona la conclusión a la que arribó la A quo referente a la existencia de unidad de empresa entre EMTELSA y UNE EPM entre el 20 de enero y el 31 de diciembre de 2008.

Con este norte y orientado por las réplicas de la activa corresponde a esta corporación determinar si para efectos de calcular la indemnización por despido sin justa causa es procedente computar el tiempo de trabajo al servicio de Empresas Públicas de Medellín, EMTELSA y UNE EPM, determinando si entre estos se configura una simultanea sucesión de empleadores.

Pues bien, por efectos del artículo 67 del CST el cambio de empleador que da continuidad al empleo bajo identidad de negocio o actividades genera una sustitución de empleadores, donde entre el empresario saliente y su subrogatario se establece una responsabilidad solidaria de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles.

A voces de la Sala de Casación de la CSJ se genera una figura de sucesión de empresarios cuando se verifican en conjunto los elementos de: **1)** cambio en la titularidad de la organización productiva por cualquier causa, (a título de ejemplo está la compraventa, el traspaso del negocio a cualquier título, operaciones de reorganización empresarial, como las fusiones, adquisiciones, absorciones, liquidación con traspaso de bienes, etc), **2)** la identidad de establecimiento o subsistencia de la empresa, entendida como un conjunto de medios organizados (personales, patrimoniales, técnicos) y **3)** La continuidad en la prestación del

servicio, sin que se refiera a la pervivencia del mismo contrato de trabajo, en tanto bajo tal interpretación podría evadirse responsabilidades solo con la firma de un contrato posterior (al respecto la sentencia SCJ SL 1399 de 2022 que se remite a la CSJ SL4530-2020 e indica:

A juicio de la Sala, la operatividad de la sustitución de empleadores está sustraída de la voluntad de las partes y su configuración depende de la comprobación de unos elementos empíricos o de la realidad, a saber, (i) el cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, por cualquier causa, (ii) la subsistencia de la identidad del negocio y (iii) la continuidad de la relación laboral o la prestación del servicio -no del contrato de trabajo-. De modo que la sustitución de empleadores no depende de declaraciones que las partes hagan en acuerdos privados, de manipulaciones de las formas contractuales o de si formalmente el contrato termina y se firma uno nuevo, sino de que empíricamente se comprueben esos tres elementos.

Con estos argumentos, la Sala precisa la jurisprudencia sentada en sentencias tales como la CSJ SL, 24 en. 1990, rad. 3535, CSJ SL1943-2016 y CSJ SL4530-2020 a fin de dejar en claro que para la configuración de la sustitución de empleadores es necesaria la continuidad de la relación laboral, entendida en términos de continuidad material de la prestación del servicio a una misma organización productiva y no de vigencia del contrato de trabajo”

La anterior premisa revela la necesidad de establecer que en vigencia de una misma relación laboral es posible que se pacten diferentes modalidades contractuales, es decir, bajo un mismo vínculo laboral las partes, una o múltiples ocasiones, pueden modificar las condiciones laborales, mutación que se acompasa con la libertad de elección entre las partes y que en todo caso habrá de respetar las garantías laborales del asalariado. Al respecto la sentencia de la Sala de Casación Laboral CSJ SL 4850 de 2016, reiterada en sentencia SL 3430 de 2020 y aquella indica:

Respecto de la posibilidad de liquidar los contratos de trabajo sucesivos a término definido, esta Corte tiene enseñado lo siguiente:

La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción.

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.

No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.

Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas.

Por lo demás, se precisa que todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual¹.

Por otra parte, relativo al concepto de unidad de empresa indica el artículo 194 del CST que esta se conforma como la unión de empleadores que bajo una dirección económica, comportante una misma explotación económica de actividades

¹ CSJ SL 1 d diciembre de 2009, No. 35902

similares, conexas o complementarias, al respecto la sentencia SL15966-2016):

tratándose de la existencia de varias personas jurídicas, como ocurre en el sub lite, para que se configure la denominada unidad de empresa, deben concurrir la existencia de una principal o matriz y otra subordinada que se denomina filial o subsidiaria. Ahora bien, esa dependencia se presenta solo cuando la primera de ellas ejerce un predominio económico sobre la segunda, por lo que, precisamente, es este elemento el que debe verificarse, a efectos de declarar la existencia de dicha figura, tal como lo ha sostenido esta Sala, entre otras, en las providencias CSJ SL6228-2016 y CSJ SL6313-2016).

Expresa el alto Tribunal que el elemento que genera tal unidad es el dominio económico, lo que permite diferenciar la figura de la unidad de empresa del grupo empresarial al respecto la sentencia CSJ SL6228-2016:

“Tratándose de la existencia de varias personas jurídicas involucradas en la contienda, que es lo que interesa en estricto rigor a este proceso, ambos preceptos legales refieren a una empresa principal, matriz o controlante y a otras subordinadas que son las filiales o subsidiarias. Dicha «subordinación» o «dependencia», a la luz de la norma del Código Sustantivo de Trabajo, únicamente se presenta cuando la matriz derive su control o dirección del denominado predominio económico, elemento que necesariamente debe concurrir para configurar la unidad de empresa; mientras que en lo regulado por el Código de Comercio puede surgir o depender ese control financiero y administrativo incluso sin predominio de capital o mayoría accionaria, pues lo importante para que nazca el grupo empresarial además de la subordinación es la unidad de propósito y dirección.

*El Consejo de Estado al referirse al **requisito de predominio económico en la unidad de empresa**, en sentencia de la Sec. Segunda del 8 mar. 1994, rads. 5933 y 5934 (acumulados), señaló:*

«(...) no siempre que en una unidad de explotación económica tengan injerencia varias subordinadas, hay unidad de empresa con la matriz, pues mientras que la subordinación puede depender de un control financiero o administrativo sin predominio de capital, éste si es el factor determinante en la unidad de empresa. Las subordinadas integrarán unidad empresarial con

la matriz únicamente cuando ésta derive su control o dirección de su predominio económico (...).

Para que se configure dicho predominio económico de la sociedad principal sobre la subsidiaria (...) se requiere que aquella posea más del 50 % del capital y ello al tenor del artículo 261, numeral 1° del C. de Co. puede suceder directamente, o por intermedio o en concurrencia con sus subordinadas, o con las filiales o subsidiarias de éstas».

Así las cosas, en los términos del art. 194 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el art. 32 de la L. 50 de 1990, cuando la declaratoria de unidad de empresa recae sobre personas jurídicas, no basta la existencia de una unidad de explotación económica, y la ejecución de actividades similares, conexas, o complementarias, sino que también se requiere contar con la prueba del predominio económico de la sociedad principal sobre las filiales o subsidiarias, para el caso a través de las personas jurídicas y no por medio de sus socios individualmente considerados. En cambio, en materia comercial, conforme al art. 260 del C.Co. y la Ley 222 de 1995 arts. 26 y 28, los elementos que obligatoriamente deben concurrir para la existencia del grupo empresarial son la subordinación, dependencia o control societario, y además la unidad de propósito y dirección.

En este orden de ideas, no siempre que se esté en presencia de un grupo empresarial conformado por una sociedad principal o matriz y varias subordinadas, necesariamente hay unidad de empresa, ya que se hace indispensable verificar en todos los casos el factor del predominio económico o relación de dependencia económica que exige el mandato laboral, que lo comprende tanto la participación accionaria como el control financiero y administrativo entre las sociedades, común y recíproco, que lleve a inferir que las subsidiarias se encuentren directamente sometidas a la controlante, además que todas ellas deben cumplir actividades similares, conexas o complementarias.

Ahora referente a la renuncia a la relación laboral esta comporta una causa legal de fenecimiento del vínculo que tiene como consecuencia la cesación del vínculo y de las obligaciones que de esta se generaban, renuncia que para efectos de su validez, al igual que cualquier acto de manifestación de voluntad y generación de

efectos jurídicos requiere que el consentimiento sea exento de vicios, irregularidades estas que corresponde probarlas a aquel que refuta los efectos del acto.

Con estos contornos se descende al **caso concreto** donde se verifican dos momentos en la vinculación del actor, así:

Transición entre las Empresas Públicas de Medellín y EMTELSA SA ESP

El enganche laboral primigenio se generó por el nombramiento que hicieron las Empresas públicas de Medellín a través de resolución 287 de agosto 10 de 1983 en el cargo de “Ingo Auxiliar” con efectos desde el día 29 del mismo mes y año (fls. 21/22), siendo el último cargo desempeñado por el señor Arango Martínez el de Jefe de Departamento de Radio y video, y su última asignación salarial fue \$637.103 (fl. 23)

Respecto a la terminación de este vínculo aparece la renuncia que presentó el actor con efectos desde el 1° de julio de 1998 en la que manifiesta que se desempeñará en actividades de transferencia tecnológica y cultura empresarial en la sociedad EMTELSA de Manizales, (fl. 25) dimisión del contrato de trabajo que surtió efectos en tanto fueron liquidadas las acreencias laborales causadas hasta el 30 de junio de 1998, incluyendo el valor acumulado por cesantías (fl. 283/285)

A partir del 1° de julio de 1998 se formalizó la contratación con la empresa EMTELSA bajo una modalidad de contrato laboral a término fijo por un (1) año, con un salario integral de \$5'700.000 para desempeñar el cargo de Subgerente técnico.

Se destaca que no existe en el trámite prueba alguna que revele o apunte a la existencia de una irregularidad en el acto de dimisión del empleo por parte del trabajador, por el contrario, se expresa como un acto de voluntad libre de constreñimiento y motivado por la asunción de nuevas responsabilidades y

oportunidades laborales, en tanto se generó una considerable remuneración salarial (equivalente a 29 veces el salario mínimo de la época) además de un alto cargo de gerencia, sin que demuestre que con posterioridad a tal data hubiere elevado reclamación alguna por prestaciones que considerara insolutas.

Ahora bien, pese a que los empleadores mencionados ejercían actividades conexas que en términos generales se refieren a servicios de telecomunicaciones, no se acredita con ningún elemento que para el mes de julio de 1998 entre estas dos entidades existiera una relación, en tanto el certificado de existencia y representación de EMTELSA (fls. 185/196) solo informa un registro del 3 de noviembre de 2000 que da cuenta de la participación accionaria de Empresas Públicas de Medellín en EMTELSA del 36.88% el que no genera una situación de unidad de empresa en tanto la participación financiera no es predominante, sin que la condición de grupo empresarial genere una situación de unidad de empleadores, como se expuso en el referente jurisprudencial narrado.

Así las cosas, toda vez que al momento en que se produjo la mutación de la vinculación del señor Ignacio Arango entre las Empresas Públicas de Medellín y EMTELSA no existía entre ellas una situación de unidad de empresa, aunado a que la culminación de la relación laboral fue auspiciada por el actor, como un acto de voluntad, que no demuestra estuviera viciado por alguna alteración del consentimiento, que esta finalización no se produjo como un acto aparente, sino por el contrario generó la liquidación de acreencias laborales, concluye la corporación que no existió una continuidad en la relación laboral y por tanto no hubo una sustitución de empleadores, lo que genera que el tiempo corrido entre el 29 de agosto de 1983 y el 30 de junio de 1998 no sea acumulable con otros ciclos posteriores.

Transición entre EMTELSA SA ESP y UNE EPM Telecomunicaciones SA ESP

Reseña la escritura 1585 de diciembre 22 de 2008 (fls. 85/119) que entre las

empresas mencionada se produjo una fusión por absorción, donde EMTELSA se disolvió sin liquidarse y la totalidad de sus activos, derechos y obligaciones pasaron a ser propiedad de EPM Telecomunicaciones.

Esta por fuera de discusión que para tal data e incluso hasta el 31 de diciembre de 2008 Ignacio Arango seguía vinculado laboralmente a EMTELSA no solo porque fue este quien suscribió el instrumento notarial en calidad de gerente General encargado, pero además porque así se certifica en documento que fue aportado por la entidad demandada de folios 292, 293 y 322 que reseña los cargos ejercidos desde el 1° de julio de 1998 y es este el extremo final en la liquidación del contrato que da lugar al pago de lo causado por concepto de vacaciones.

Los contornos antes expuestos reflejan con suficiencia que para el 22 de diciembre de 2008 dada la absorción de EMTELSA por UNE EPM se produjo una sustitución de empleadores respecto a los trabajadores al servicio de aquella, en tanto se satisfacen los presupuestos de que trata el artículo 67 del CST ya que subsistieron las actividades empresariales, que el cambio se produjo por una absorción que incluso consagró la asunción de derechos y responsabilidades y la relación laboral permaneció.

Sin embargo, bajo la subordinación del nuevo empleador EPM Telecomunicaciones se produjo un cambio de la modalidad contractual que generó una mutación de las obligaciones entre las partes. Fue así que dentro de la misma relación laboral se suscribió un nuevo contrato de trabajo, dejando atrás la vinculación con EMTELSA que estaba regida por un contrato a término fijo, para el cargo de Subgerente Técnico, con una remuneración de salario integral. En su lugar, a partir del 15 de enero de 2009 se estableció que el señor Arango Martínez estaría en el cargo de Director logística, con una remuneración básica mensual de \$10'051.138, adoptando además el régimen de beneficios extralegales para empleados de nivel directivo – cláusula octava (fls. 125/129)

Encuentra la corporación que la modalidad contractual no comportó un cambio aparente, en tanto como se indicó se generó una nueva configuración de la relación laboral, donde se modificó el cargo, las funciones, el salario, se hizo al actor titular del régimen de beneficios del personal directivo, entre otras variaciones

Es así que no se devela que la suscripción del nuevo contrato tuviera un propósito de desconocimiento de garantías del trabajador, ni la violación al principio de estabilidad laboral y por el contrario genera continuidad en el empleo con el ejercicio de la libertad de las partes de acogerse a diferentes modalidades de contratación.

Tampoco se denota que se pretendiera cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de una eventual indemnización por despido, en tanto el acto de fenecimiento del contrato se produjo más de un lustro después de la modificación del contrato de trabajo, destacando que solo con la suscripción del contrato en enero de 2009 se generó para el actor la aplicación del plan de beneficios de personal directivo, mismo que comporta una prerrogativa extralegal que requiere de un acto de voluntad para ser integrado a los beneficios laborales, así lo indica el numeral 4° de dicho acuerdo:

“4. DESTINATARIOS

*Son destinatarios del presente Estatuto los servidores que ocupen un cargo directivo o ejecutivo, que no estén cobijados por ningún otro régimen extralegal, **siempre y cuando suscriban de manera voluntaria la cláusula contractual en donde manifiesten su voluntad de acogerse a este régimen** mientras conserven la categoría o condición de directivo o ejecutivo de la Empresa” (énfasis por fuera del texto) fl. 181*

En ese orden de ideas, encuentra la corporación que en la suscripción del contrato del 15 de enero de 2009 no se vició el consentimiento del actor, y por el contrario queda claro que este se produjo con apego al principio de estabilidad en el empleo, sin transgresión a derechos ya causados, en particular a la forma de liquidación de una eventual indemnización por despido pues la que pretende se aplique solo se

generó con ocasión con la suscripción de este nuevo contrato, ya que como beneficio extralegal y atendiendo a sus premisas, no es de aplicación automática a todo el personal directivo, sino que requiere de manifestación expresa de voluntad, destacando que atendiendo a los referentes jurisprudenciales citados es válido que dentro de una misma relación laboral se generen diferentes modalidades contractuales dando eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual.

Ahora bien, en lo atinente a la liquidación de las obligaciones del contrato previo al 15 de febrero de 2009, esto es aquel que fue suscrito por EMTELSA, se destaca que el evento de fusión no solo tiene efectos de sustitución de empleadores, pero además implica en los términos del artículo 172 del Código de Comercio una transmisión de responsabilidades a la empresa absorbente en tanto *“La absorbente o la nueva compañía adquirirá los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas al formalizarse el acuerdo de fusión”* traslado de obligaciones que se reitera en el artículo 178 de la misma codificación al indicar que *“En virtud del acuerdo de fusión, una vez formalizado, la sociedad absorbente adquiere los bienes y derechos de las sociedades absorbidas, y se hace cargo de pagar el pasivo interno y externo de las mismas”*.

Es así que bajo esta premisa es dable que las eventuales obligaciones insolutas del empleador EMTELSA previas al 15 de enero de 2009 sean reclamadas de forma directa a su sucesor, sin embargo por efectos de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS cualquier reclamo fue afectado por la prescripción extintiva en tanto entre tal data que marca la exigibilidad de las obligaciones y la presentación de la reclamación de reajuste indemnización por despido que lo fue el 25 de septiembre de 2015 (conforme al sello de reloj fl. 164) transcurrió un tiempo superior a 3 años, por tanto cualquier reclamo está afectado por la prescripción extintiva, medio exceptivo propuesto por la pasiva.

Así las cosas, sin que exista mérito para reliquidar la indemnización por despido

sin justa causa computando los previos contratos, en tanto la génesis del beneficio extralegal solo fue incorporado al último contrato suscrito el 15 de enero de 2009, sin que tenga efectos a contrataciones previas, imprósperas son las súplicas de la activa, conclusión expuesta por la A quo y que confirma esta corporación, pero por los argumentos ya expuestos.

Resta por resolver la réplica referente a la condena en costas, las que a juicio de la activa no deben imponerse en tanto la pretensión principal de declaratoria de unidad de empresa sí fue declarada.

Al respecto ha de indicarse que de cara al artículo 365 del CGP se grava en costas a la parte que resulta vencida en el proceso, por tanto, esta comporta una carga objetiva para el litigante que le fue adversa la decisión. En este evento dado el sentido global de la decisión, fue la parte actora quien resultó vencida y por tanto debe asumir esta condena. Sin embargo, los aspectos que expone el recurrente podrán ser valorados para efectos de tasar las agencias en derecho, etapa que aún no se ha agotado y que tiene sus propias vías de contradicción.

Así las cosas y dado el resultado adverso de la impugnación, las costas procesales serán asumidas en ambas instancias por el demandante. En esta instancia se tasan las agencias en derecho en la suma de medio $\frac{1}{2}$ SMLMV.

En los términos expuestos quedan resueltos los aspectos de apelación

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, confirma la sentencia recurrida, atendiendo a las premisas expuestas en la parte motiva.

Costas en ambas instancias a cargo del accionante, en esta se tasan las agencias

en derecho en medio ($\frac{1}{2}$) SMLMV.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

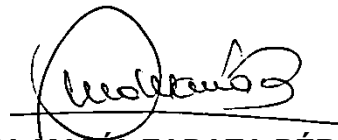
Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001- 31- 05-**001-2016-00480-02**
Demandantes IGNACIO ARANGO MARTÍNEZ
Demandados UNE EPM TELECOMUNICACIONES ESP
Decisión: CONFIRMA

Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 27 de julio 2022 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO