

ANEXO 2 - DIAGNÓSTICO LABORAL

La información y descripciones que ha continuación se exponen, son de absoluta y obligatoria lectura en tanto la oferta a presentar y el eventual contrato recogen un conjunto de obligaciones del orden laboral que resultan obligatorias y afectan la matriz de compromisos jurídicos y financieros que se pactarán en el negocio jurídico a suscribir.

1. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

De acuerdo con la información que reposa en las oficinas de la jefatura de Talento Humano de Emdupar S.A. ESP, con corte a agosto de 2021, la planta de personal está conformada por doscientos veintiocho (228) empleados, así:

GERENCIA	ACUEDUCTO		ALCANTARILLADO		APOYO Y GESTION	TOTAL
	ADTIVO	OPERATIVO	ADTIVO	OPERATIVO		
GESTION TECNICA OPERATIVA	4	42,5	1	24,5	0	72
DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO DE REDES (ALCANTARILLADO)			1	22		23
DIVISIÓN DE PRODUCCIÓN	3	17				20
DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO DE REDES (ACUEDUCTO)	1	18				19
LABORATORIO DE AGUA		5				5
GESTION TECNICA OPERATIVA		1,5		1,5		3
GESTION TECNICA OPERATIVA (ALCANTARILLADO)				1		1
GESTION TECNICA OPERATIVA (ACUEDUCTO)		1				1
GESTION COMERCIAL					54	54
DIVISIÓN DE PQR Y ATENCIÓN A USUARIOS					28	28
DIVISIÓN DE CONTROL COMERCIAL					10	10
DIVISIÓN DE FACTURACIÓN					9	9
DIVISIÓN DE PÉRDIDAS COMERCIALES					5	5
LABORATORIO DE MEDIDORES					1	1
GESTIÓN COMERCIAL					1	1
GESTION HUMANA					29	29
GESTION HUMANA					29	29
GESTIÓN ADMIN Y FINANCIERA					24	24
DIVISIÓN DE CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO					9	9
DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES					7	7
DIVISIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN					4	4
DIVISIÓN DE TESORERÍA					2	2
SERVICIOS GENERALES					1	1
GESTIÓN ADMIN Y FINANCIERA					1	1

GERENCIA	ACUEDUCTO		ALCANTARILLADO		APOYO Y GESTION	TOTAL
	ADTIVO	OPERATIVO	ADTIVO	OPERATIVO		
GESTION JURIDICA					16	16
GESTION JURIDICA					16	16
GESTION DE PLANEACION					11	11
DIVISIÓN PROYECTOS Y GESTIÓN AMBIENTAL					6	6
GESTION DE PLANEACION					4	4
DIVSIÓN INTEGRAL					1	1
SECRETARIA GENERAL					10	10
SECRETARIA GENERAL					10	10
COORDINACIÓN DE COMUNICACIONES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL					5	5
COORDINACIÓN DE COMUNICACIONES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL					5	5
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN					3	3
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN					3	3
GERENCIA					3	3
GERENCIA					3	3
GESTIÓN DISCIPLINARIA					1	1
GESTIÓN DISCIPLINARIA					1	1
TOTAL GENERAL	4,0	42,5	1,0	24,5	156	228

Elaboración propia - Fuente de Información: Talento Humano Emdupar

En términos generales se tiene que, el 57% de la planta de personal presenta una antigüedad con Emdupar entre 6 y 10 años y que el 10% presenta una antigüedad de mas de 30 años, tal y como se puede observar en la siguiente tabla:

POBLACION SEGÚN ANTIGÜEDAD AGOS-21	No EMPLEADOS
MENOS DE 1 AÑO DE SERVICIO	19
ENTRE 1 Y 5 AÑOS DE SERVICIO	30
ENTRE 6 Y 10 AÑOS DE SERVICIO	131
ENTRE 11 Y 15 AÑOS DE SERVICIO	6
ENTRE 16 Y 20 AÑOS DE SERVICIO	7
ENTRE 21 Y 30 AÑOS DE SERVICIO	13
MAS DE 30	22
TOTAL	228

Elaboración propia - Fuente de Información: Talento Humano Emdupar

De los 228 empleados activos, el 83% se encuentra afiliado a los sindicatos UTISA o SINTRAEMSDES

SINDICATOS	EMPLEADOS
SINTRAEMSDES	144
UTISA	46
NO AFILIADOS	38
TOTAL	228

Elaboración propia - Fuente de Información: Talento Humano Emdupar

De total de personas que conforman la planta de personal de la Empresa, sesenta (60) trabajadores de Emdupar ostentan alguna condición que los hace acreedores de una estabilidad laboral reforzada.

Listado de Empleados con Estabilidad Laboral

CAUSAL ESTABILIDAD	No EMPLEADOS
PRE PENSIONADOS	34
FUERON SINDICAL	19
ENFERMEDAD COMUN CALIFICADO	2
PRE PENSIONADO/ FUERO SINDICAL	3
ESTADO DE GESTACION	1
LICENCIA DE MATERNIDAD	1
TOTAL	60

Elaboración propia - Fuente de información Talento Humano Emdupar

2. CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO SUSCRITAS CON LOS SINDICATOS DE LA EMPRESA

Los trabajadores de EMDUPAR S.A. E.S.P tienen el carácter de trabajadores oficiales y empleados públicos de libre nombramiento y remoción. La relación existente entre Emdupar y los trabajadores oficiales se rige además, por las disposiciones previstas en la convención colectiva de trabajo suscrita entre EMDUPAR S.A. E.S.P. y sus sindicatos. Actualmente, la Empresa tiene suscritas dos convenciones colectivas de trabajo:

- UTISA, suscrita 09 de diciembre de 2019
- SINTRAEMSDES, suscrita el 11 de abril de 2016

En cuanto a la vigencia de estas convenciones, se tiene que, la convención colectiva de trabajo suscrita con UTISA fue prorrogada por ministerio de la ley hasta el 5 de enero de 2021 al igual

que la convención colectiva de trabajo suscrita con SINTRAEMSDES, la cual fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2021. Es de advertir que la sustitución patronal que se pretende concretar, se concretará sin solución de continuidad por lo que la tipología, alcance del contrato y los alcances prestacionales reconocidos en ambas convenciones serán subrogados por el Aliado Estratégico.

Respecto al contenido de estas convenciones, la convención colectiva de trabajo suscrita con SINTRAEMSDES contempla 20 capítulos y 73 artículos vigentes:

DOCUMENTO	CAPITULO	ARTICULO	TEMA	CARÁCTER
CCT 2016-2018	1	6	SUELDO DE ENGANCHE	ECONOMICO
CCT 2016-2018	1	7	CONTRATACION DE PERSONAL OCASIONAL	NORMATIVO
CCT 2016-2018	2	8 - 14	RECONOCIMIENTO SINDICAL	NORMATIVO - ECONOMICO
CCT 2016-2018	3	15 - 16	SUSTITUCION PATRONAL	ECONOMICO
CCT 2016-2018	4	17	PERMISOS SINDICALES Y VIATICOS	SINDICAL - ECONOMICO
CCT 2016-2018	5	18	LICENCIAS REMUNERADAS	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	19	GASTOS DE DOTACION Y SOSTENIMIENTO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	20	AUXILIO DE TRANSPORTE	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	21	AUXILIO ESCOLARES PARA TRABAJADORES	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	22	AUXILIO ESCOLARES PARA HIJOS DE TRABAJADORES	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	23	MONTURA DE LENTES	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	24	AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJOS	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	25	AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DE FAMILIARES DE TRABAJADOR	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	26	AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	27	AUXILIO PARA VIAJAR POR PRESCRIPCION MEDICA DE LA EPS	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	28 - 29	TARIFA DIFERENCIAL DE AGUA	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	30	TARIFA DIFERENCIAL DEL ASEO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	31	AGUINALDO NAVIDEÑO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	6	32	ALIMENTACION POR SERVICIO EXTRA	ECONOMICO
CCT 2016-2018	7	33	FONDO PARA CALAMIDAD DOMESTICA	ECONOMICO
CCT 2016-2018	7	34	FONDO DE VIVIENDA	ECONOMICO
CCT 2016-2018	7	35	MERIENDA	ECONOMICO
CCT 2016-2018	8	36	COMITÉ DE RECREACION SOCIAL Y DEPORTIVO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	8	37	COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES	NORMATIVO
CCT 2016-2018	8	38	INDEMNIZACIONES	ECONOMICO
CCT 2016-2018	9	39	APORTE SOCIAL A COOTRAEMDUPAR	ECONOMICO
CCT 2016-2018	9	40	CANON DE ARRENDAMIENTO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	10	41	SERVICIOS MEDICOS	ECONOMICO
CCT 2016-2018	10	42 - 48	ACCESORIOS E IMPLEMENTOS NECESARIOS PARA LA RECUPERACION	ECONOMICO
CCT 2016-2018	11	49 - 50	SALARIO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	11	51 - 53	SALARIO BASE PARA LIQUIDAR CESANTIAS, PRIMA DE NAVIDAD, VACACIONES	ECONOMICO
CCT 2016-2018	11	54	SALARIO BASE PARA LIQUIDACION AL ISS	ECONOMICO
CCT 2016-2018	11	55	LIQUIDACION PARCIAL DE CESANTIAS	ECONOMICO
CCT 2016-2018	11	56	PENSION DE JUBILACION	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE NAVIDAD	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA SEMESTRAL	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE ALIMENTACION	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE SALUBRIDAD	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE VACACIONES	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	58	BONIFICACION DE ABRIL	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	58	BONIFICACION DE OCTUBRE	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	58	BONIFICACION TECNOLOGOS Y PROFESIONALES	ECONOMICO
CCT 2016-2018	12	58	BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION	ECONOMICO
CCT 2016-2018	13	59	DOTACION	ECONOMICO
CCT 2016-2018	14	60	PATROCINIO EN EL SENA	ECONOMICO
CCT 2016-2018	15	61 - 64	ASCENSOS, VACANTES Y REEMPLAZO TRANSITORIO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	16	65	CASA CARCEL	ECONOMICO
CCT 2016-2018	17	66-67	FOLLETOS Y FOTOCOPIAS	ECONOMICO
CCT 2016-2018	18	68 - 69	SEGURO DE VIDA EXTRALEGAL Y POR ACCIDENTES DE TRABAJO	ECONOMICO
CCT 2016-2018	19	70 - 72	HORARIO DE TRABAJO	NORMATIVO
CCT 2016-2018	20	73	VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA	NORMATIVO

Por su parte, la convención colectiva de UTISA incorpora 20 capítulos y 69 artículos vigentes:

DOCUMENTO	CAPITULO	ARTICULO	TEMA	CARÁCTER
CCT 2019-2021	2	1	RECONOCIMIENTO SINDICAL	NORMATIVO - ECONOMICO
CCT 2019-2021	3	10	SUSTITUCION PATRONAL	NORMATIVO
CCT 2019-2021	4	11	PERMISOS SINDICALES Y VIATICOS	SINDICAL - ECONOMICO
CCT 2019-2021	5	13	LICENCIAS REMUNERADAS	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	14	GASTOS DE DOTACION Y SOSTENIMIENTO	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	15	AUXILIO DE TRANSPORTE	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	16	AUXILIO ESCOLARES PARA TRABAJADORES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	17	AUXILIO ESCOLARES PARA HIJOS DE TRABAJADORES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	18	MONTURA DE LENTES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	19	AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJOS	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	20	AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DE FAMILIARES DE TRABAJADOR	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	21	AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	22	AUXILIO PARA VIAJAR POR PRESCRIPCION MEDICA DE LA EPS	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	23	TARIFA DIFERENCIAL DE AGUA	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	24	TARIFA DIFERENCIAL DEL ASEO	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	25	AGUINALDO NAVIDEÑO	ECONOMICO
CCT 2019-2021	6	26	ALIMENTACION POR SERVICIO EXTRA	ECONOMICO
CCT 2019-2021	7	27	FONDO PARA CALAMIDAD DOMESTICA	ECONOMICO
CCT 2019-2021	7	28	FONDO DE VIVIENDA	ECONOMICO
CCT 2019-2021	7	29	MERIENDA	ECONOMICO
CCT 2019-2021	8	30	COMITÉ DE RECREACION SOCIAL Y DEPORTIVO	ECONOMICO
CCT 2019-2021	8	31	COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	8	32	INDEMNIZACIONES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	9	33	APORTE SOCIAL A FONDUTISA	ECONOMICO
CCT 2019-2021	10	35	SERVICIOS MEDICOS	ECONOMICO
CCT 2019-2021	10	36	ACCESORIOS E IMPLEMENTOS NECESARIOS PARA LA RECUPERACION	ECONOMICO
CCT 2019-2021	11	44	SALARIO	ECONOMICO
CCT 2019-2021	11	45	SALARIO BASE PARA LIQUIDAR CESANTIAS, PRIMA DE NAVIDAD, VACACIONES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	11	48	LIQUIDACION DE PENSION	ECONOMICO
CCT 2019-2021	11	49	LIQUIDACION PARCIAL DE CESANTIAS RETROACTIVAS	ECONOMICO
CCT 2019-2021	11	50	PENSION POR JUBILACION	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE NAVIDAD	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA SEMESTRAL	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE ALIMENTACION	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE SALUBRIDAD	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE VACACIONES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	52	BONIFICACION DE ABRIL	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	52	BONIFICACION DE OCTUBRE	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	52	BONIFICACION TECNOLOGOS Y PROFESIONALES	ECONOMICO
CCT 2019-2021	12	52	BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION	ECONOMICO
CCT 2019-2021	13	53	DOTACION	ECONOMICO
CCT 2019-2021	14	54	PATROCINIO EN EL SENA	ECONOMICO
CCT 2019-2021	15	55	ASCENSOS, VACANTES Y REEMPLAZO TRANSITORIO	ECONOMICO
CCT 2019-2021	16	59	SERVICIOS DE ABOGADOS	ECONOMICO
CCT 2019-2021	17	60	FOLLETOS Y FOTOCOPIAS	ECONOMICO
CCT 2019-2021	18	62	SEGURO DE VIDA EXTRALEGAL Y POR ACCIDENTES DE TRABAJO	ECONOMICO
CCT 2019-2021	19	64	HORARIO DE TRABAJO	NORMATIVO
CCT 2019-2021	20	69	VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA	NORMATIVO

Los siguientes beneficios convencionales, representan un costo para la entidad en la medida que generan pago por su causación y a su vez, tiene incidencia prestacional conforme a los postulados el Art. 127 del C.S.T, subrogado por el Art. 14 de la Ley 50 de 1990, pues se trata de sumas de dinero que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio:

DOCUMENTO	CAPITULO	ARTICULO	TEMA	CARÁCTER	INCIDENCIA PRESTACIONAL
CCT 2016-2018	6	20	AUXILIO DE TRANSPORTE	ECONOMICO	SI
CCT 2016-2018	11	49 - 50	SALARIO (INCREMENTO)	ECONOMICO	SI
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE NAVIDAD	ECONOMICO	SI
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA SEMESTRAL	ECONOMICO	SI
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	ECONOMICO	SI
CCT 2016-2018	12	57	PRIMA DE VACACIONES	ECONOMICO	SI
CCT 2016-2018	12	58	BONIFICACION DE ABRIL	ECONOMICO	SI
CCT 2016-2018	12	58	BONIFICACION DE OCTUBRE	ECONOMICO	SI

DOCUMENTO	CAPITULO	ARTICULO	TEMA	CARÁCTER	INCIDENCIA PRESTACIONAL
CCT 2019-2021	6	15	AUXILIO DE TRANSPORTE	ECONOMICO	SI
CCT 2019-2021	11	44	SALARIO (INCREMENTO)	ECONOMICO	SI
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE NAVIDAD	ECONOMICO	SI
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA SEMESTRAL	ECONOMICO	SI
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	ECONOMICO	SI
CCT 2019-2021	12	51	PRIMA DE VACACIONES	ECONOMICO	SI
CCT 2019-2021	12	52	BONIFICACION DE ABRIL	ECONOMICO	SI
CCT 2019-2021	12	52	BONIFICACION DE OCTUBRE	ECONOMICO	SI

Elaboración propia - Fuente de Información: Documentos de Convenciones Colectivas

3. ANÁLISIS DE LOS COSTOS DE NOMINA DE EMDUPAR.

A continuación, se presenta un detalle de la nómina con corte a diciembre de 2020 y agosto de 2021 extraído del estado de resultados de la empresa Emdupar S.A ESP., (Balance de Prueba), por cada uno de los conceptos ejecutados durante el año.

Tabla 1 - Detalle de Costos de nómina por conceptos – diciembre-2020 y agosto-2021

CONCEPTO		AÑO 2020
SALARIO	SUELDOS	8.985.775.539
	HORAS EXTRA	1.126.361.612
	AUXILIO DE TRANSPORTE	415.187.596
	SUELDOS Y SALARIOS	10.527.324.747
PRESTACIONES LEGALES	CESANTIAS	1.221.387.994
	PRIMA DE SERVICIOS	1.037.924.526
	VACACIONES	757.617.737
	INDEMNIZACIONES	182.296.611
	VALOR INTERESES CESANTIAS	145.816.237
	VALOR LICENCIA MATERNIDAD	8.970.000
	TOTAL CARGA PRESTACIONAL	3.354.013.105
	PARAFISCALES	APORTES PENSIÓN
APORTES CAJA COMPENSACION		401.491.004
DESCUENT RIESGO PROFESIONAL		139.395.301
APORTES SALUD		35.989.936
APORTES I.C.B.F.		9.820.400
APORTES SENA		6.547.700
CARGA PARAFISCAL		1.695.320.400
PRESTACIONES EXTRALEGALES	VALOR PRIMA DE ANTIGÜEDAD	1.415.889.553
	BONIFICACION OCTBR/ABRIL	1.341.804.298
	VALOR PRIMA DE NAVIDAD	1.268.669.808
	PRIMA DE VACACIONES	888.012.688
	CANCELACION DOTCION EMPLDS	318.448.375
	SEGUROS DE VIDA	164.480.391
	AUXILIO DE ALIMENTACIÓN	140.752.486
	AUXILIO DE EDUCACION	125.541.463
	VALOR PRIMA ANTIGÜEDAD	115.006.000
	REINTEGRO GASTOS MEDICOS.	72.836.644
	AUXILIO DIFERENCIAL ASEO	22.612.556
	VIATICOS	18.117.605
	AUXILIO POR DEFUNCIÓN	10.542.360
	OTRAS PRIMAS	5.544.198
	AGUINALDO NAVIDEÑO	2.372.062
	AUXILIO LENTES Y MONTURAS	2.372.208
	AUXILIO PRSCRPCN MEDICA	1.654.824
	APORTES SINDICALES	1.335.734
	TOTAL CARGA CONVENCIONAL	6.540.131.239
	OTROS	CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL
OTROS		18.923.482
COSTO TOTAL DE NOMINA		22.135.712.973

CONCEPTO		ago-21
SALARIO	SUELDOS	6.506.894.216
	HORAS EXTRA	785.776.735
	AUXILIO DE TRANSPORTE	273.030.532
	SUELDOS Y SALARIOS	7.565.701.483
PRESTACIONES LEGALES	CESANTIAS	770.586.843
	PRIMA DE SERVICIOS	600.838.463
	VACACIONES	468.577.369
	INDEMNIZACIONES	59.571.830
	VALOR INTERESES CESANTIAS	92.322.684
	VALOR LICENCIA MATERNIDAD	1.961.095
	TOTAL CARGA PRESTACIONAL	1.993.858.284
	PARAFISCALES	APORTES PENSIÓN
APORTES CAJA COMPENSACION		268.196.400
DESCUENT RIESGO PROFESIONAL		96.691.000
APORTES SALUD		9.955.354
APORTES I.C.B.F.		2.288.000
APORTES SENA		1.525.800
CARGA PARAFISCAL		1.223.254.239
PRESTACIONES EXTRALEGALES	BONIFICACION OCTBR/ABRIL	591.597.578
	VALOR PRIMA DE NAVIDAD	800.790.759
	PRIMA DE VACACIONES	545.321.393
	CANCELACION DOTACION EMPLDS	2.339.267
	SEGUROS DE VIDA	27.896.400
	AUXILIO DE ALIMENTACIÓN	44.910.984
	AUXILIO DE EDUCACION	65.207.056
	VALOR PRIMA ANTIGÜEDAD	1.075.558.766
	REINTEGRO GASTOS MEDICOS.	23.226.178
	AUXILIO DIFERENCIAL ASEO	22.407.658
	VIATICOS	3.739.500
	AUXILIO POR DEFUNCIÓN	1.352.228
	AUXILIO LENTES Y MONTURAS	2.644.716
	APORTES SINDICALES	16.251.659
	PRIMA DE PROFESIONALES Y TECNÓLOGOS (CONV)	64.807.949
	TOTAL CARGA CONVENCIONAL	3.288.052.091
OTROS	VIATICOS	18.872.667
	CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL	10.089.700
	OTROS	28.962.367
COSTO TOTAL DE NOMINA		14.099.828.464

Elaboración propia – Fuente de Información: Detalle Balance de prueba cuentas de nómina diciembre 2020 y agosto-2021

A partir de lo anterior, se puede determinar que el factor prestacional legal y el extralegal de la empresa Emdupar S.A. ESP, S.A. ESP., los cuales se muestran a continuación:

Calculo del Factor Prestacional legal y extralegal diciembre 2020 y agosto-2021

CONCEPTOS	2020	CONCEPTOS	AGOS-2021
No de Empleados	228	No de Empleados	228
Sueldos y Salarios	10.527.324.747	Sueldos y Salarios	7.565.701.483
Prestaciones Legales	5.049.333.505	Prestaciones Legales	3.217.112.523
Prestaciones Extralegales	6.540.131.239	Prestaciones Extralegales	3.288.052.091
Otros Conceptos	18.923.482	Otros Conceptos	28.962.367
TOTAL COSTOS NOMINA 2020	22.135.712.973	TOTAL COSTOS NOMINA	14.099.828.464
Factor Prestacional Legal	48%	Factor Prestacional Legal	43%
Factor Prestacional Extralegal	62%	Factor Prestacional Extralegal	43%
Salario Promedio mes	3.847.706	Salario Promedio mes	2.765.242
Sueldo Promedio Mes	3.284.275	Sueldo Promedio Mes	2.378.251

Elaboración propia – Fuente de Información: Detalle balance de Prueba cuentas de nómina 2020 y agosto 2021

No obstante y como quiera que se pacta una sustitución in solidum, este valor de liquidaciones es meramente indicativo por cuanto, en el corto plazo, no habrá lugar a la terminación de los contratos de trabajo existentes al perfeccionamiento de la sustitución patronal.

Conclusión Económica:

De lo expuesto, se puede establecer entonces que mientras un trabajador particular bajo un régimen de prestaciones legales recibe 14,5 sueldos al año (12 sueldos+ 1 auxilio de cesantía+1 prima de servicio+15 días de vacaciones), un trabajador de Emdupar recibe 21,4 sueldos al año (360 DIAS SUELDOS + 30 DIAS PRIMA NAVIDAD + 34 DIAS PRIMA SEMESTRAL + 75 DIAS PRIMA ANTIGÜEDAD + 26 DIAS PRIMA VACACIONES + 42 DIAS DE BONIFICACION + 30 DIAS CESANTIAS + 30 DIAS PRIMA DE SERVICIO + 15 DIAS DE VACACIONES).

4. PASIVOS LABORALES

Los pasivos laborales corresponden a las prestaciones legales que se están causando en el año 2021 y las vacaciones acumuladas; los saldos de los rubros con corte al 30 de agosto alcanzan los \$9.281 millones, los cuales están distribuidos así:

PASIVOS LABORALES LEGALES	AGOS-2021
NÓMINA POR PAGAR	2.427.792.769
PRIMA DE VACACIONES	1.076.661.823
CESANTÍAS	549.985.959
INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS	68.283.625
TOTAL	4.122.724.176

Elaboración propia - Fuente de Información: Balance de Prueba agosto 2021 - Emdupar

En cuanto a los pasivos extralegales,

PASIVOS LABORALES EXTRALEGALES	AGOS-2021
BONIFICACIONES	1.162.029.461
VACACIONES	887.779.062
OTRAS PRIMAS	1.514.258.722
PRIMA DE SERVICIOS	289.368.798
PRIMA DE ANTIGÜEDAD FACTOR NO SALARIAL(MAYOR A 25 AÑOS)	437.682.956
PRIMA DE NAVIDAD	867.189.386
TOTAL	5.158.308.383

Elaboración propia - Fuente de Información: Balance de Prueba agosto 2021 - Emdupar

5. PAZ Y SALVO CON LOS PAGOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto al estado de paz y salvo de la empresa Emdupar S.A. ESP, respecto de los salarios, aportes a seguridad social y administradoras de riesgos profesionales, se encuentra de la siguiente manera:

Pago de fondos de Cesantías causadas en el 2020 y pagadas en el 2021 de los empleados que pertenecen al régimen de cesantías Ley 50/1990, la empresa cancelo la suma de \$982 millones de pesos a 192 trabajadores tal y como se observa en la siguiente tabla:

Cesantías Causadas en 2020 y pagadas en 2021

FONDOS DE CESANTIAS	EMPLEADOS	IMPORTE
PORVENIR	102	523.020.599
COLFONDOS	50	249.551.855
FONDO NACIONAL DEL AHORRO	28	149.840.574
PROTECCION	12	59.490.833
TOTAL	192	981.903.861

Elaboración propia - Fuente de Información: Talento Humano Emdupar

En cuanto a los empleados que pertenecen al régimen retroactivo, las cesantías las paga directamente la empresa al empleado, solo cuando éste lo requiera por medio de una resolución. Con corte al año 2020 el valor de las cesantías ascendía a \$1.068.918.418, de los cuales se han abonado en el 2021 la suma de \$145.958.764

6. OBLIGACIÓN DEL ALIADO ESTRATÉGICO DE SUSTITUIR EL 100% DEL PERSONAL QUE SE ENCUENTRA VINCULADO CON EMDUPAR A TRAVÉS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

De acuerdo con lo previsto en el numeral 1.4, de los Términos de Referencia y en la Minuta del Contrato, el Proponente que resulte adjudicatario, estará en la obligación de sustituir el 100% del personal que se encuentra vinculado con la Empresa, mediante contrato de trabajo, al momento en que se concrete la Entrada en Operación del Aliado Estratégico.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 67 del Código Sustantivo de Trabajo se entiende por sustitución de patronal: *“todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad de establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.”*

La sustitución patronal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 de este mismo Código, no modifica, extingue ni suspende los contratos de trabajo existentes con el empleado sustituido. Ahora, respecto a la responsabilidad de los patronos con ocasión a la sustitución patronal que se celebre, el artículo 69 de este mismo Código establece:

Artículo 69.-Responsabilidad de los patronos.

1o) 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.

2o) El nuevo patrono responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

(...)

Por su parte, las convenciones colectivas de trabajo que tiene suscritas la Empresa con sus sindicatos, respecto a la sustitución patronal establecen:

En caso de sustitución patronal se procederá de la siguiente manera:

DEFINICION: Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrón 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.

MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO: La sola sustitución de patronos no extingue, suspende, ni modifica los Contratos de Trabajo existentes.

RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS: El antiguo y nuevo patrono responde solidariamente de las obligaciones que a la fecha de sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo patrono las satisficiera, puede repetir contra el antiguo.

El nuevo patrono responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución patronal.

En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución, deben ser cubiertas por el nuevo patrono, este puede repetir contra el antiguo.

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

Si no se celebra el acuerdo antes dicho, el antiguo patrono debe entregar al nuevo, el valor total de las Cesantías en la cuantía que esta obligación fuere exigible, suponiendo que los respectivos Contratos hubieran de extinguirse por retiro voluntario a la fecha de la sustitución, de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las Cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo patrono no cumpla con las obligaciones que se le impone en este inciso.

El nuevo patrono puede acordar con todos y cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por el tiempo servido, hasta el momento de la sustitución en la misma forma y con los mismos efectos que trata el inciso Cuarto del presente Artículo.

El antiguo y nuevo patrono pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados a favor de los trabajadores en este capítulo.

La figura de la sustitución patronal ha sido analizada por las Altas Cortes¹ en distintas sentencias. La Corte Constitucional, por ejemplo, en Sentencia T-768 de 2005, estableció respecto a esta figura:

5.1. La sustitución patronal es un fenómeno jurídico tendiente a amparar a los trabajadores contra una terminación intempestiva de los contrato de trabajo, a raíz del traspaso o mutación del dominio de una empresa. En ese sentido, es una relación que parte de la premisa según la cual: al constatarse (i) un cambio de patrono, (ii) y la continuidad de la empresa, la (iii) continuidad del trabajador deberá asegurarse, claro está, en ausencia de causa jurídica que motive el despido de éste.

Al respecto, esta Corporación, en sentencia T – 395 de 2001,[4] sostuvo:

“En la legislación colombiana, se estableció la sustitución patronal desde 1935 (artículo 27 del decreto 652 de tal año), reglamentario de la ley 10 de 1934, que dijo: “Para los efectos de la ley que se reglamenta, se considerará como una misma empresa, la que haya conservado en sus líneas generales el mismo giro del negocio u ocupaciones con las variaciones naturales del progreso, ensanche o disminución, aun cuando hubiere cambiado de nombre , patrono o dueño”. Posteriormente, el inciso 3° del artículo 8° de la ley 6ª de 1945 estatuyó que la sola sustitución del patrono no extingue los contratos de trabajo. Esta ley fue desarrollada por el decreto 2127 de 1945 que en su artículo 53 definió la sustitución de patronos como “toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas”. Posteriormente se expidió la ley 64 de 1946 en el mismo sentido. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 67 indicó que “Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones en el giro de sus actividades o negocios”, y es perentoria la determinación del artículo 68: “La sola sustitución de patronos no extingue , suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes”. El profesor Guillermo González Charry al comentar este artículo dice que “El artículo 68 establece, siguiendo este criterio, que la sola sustitución de patronos no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo existentes; es decir, que lo que se ha querido establecer es una desconexión completa entre la suerte de los trabajadores y las operaciones financieras o mercantiles que puedan ocurrir en relación con la empresa. No siendo parte en la negociación , los trabajadores tampoco pueden ser sus víctimas” (Derecho del Trabajo, p. 231).”

La Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL850-201314, señaló que la sustitución patronal opera por el cambio de empleador cualquiera que sea su causa, cuya configuración requiere continuidad en el desarrollo de las actividades de la empresa, en el entendido que no

¹ Entiéndase por Altas Cortes: Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado.

sufra modificaciones en el giro de sus negocios y la explotación económica; e igualmente, igualdad de condiciones de los servicios prestados por los trabajadores, quienes seguirán laborando en ejecución del mismo contrato; por cuanto la finalización del mismo, impide la configuración de dicha figura. En esa oportunidad, esta Corte señaló que la finalidad de esta figura, es la de impedir el desmejoramiento de la situación de los empleados provocado por la fragmentación del capital o del tiempo necesario para obtener algunas prestaciones establecidas en la ley o en las convenciones colectivas.

Así mismo, esta Corte², yendo en la misma línea de la Corte Constitucional, sostuvo que para efectos de que se configure una sustitución patronal, resulta indispensable acreditar la concurrencia, en cada caso, de los siguientes elementos:

[...] Para que se produzca la sustitución patronal la jurisprudencia ha reiterado que tres son las condiciones esenciales, a saber: 1. El cambio de un patrono por otro. 2. La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento. 3. Continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo.

Por su parte, el Consejo de Estado, siguiendo esta misma línea, en sentencia del nueve (9) de noviembre de dos mil diecisiete (2017) Radicación número: 27001-23-33-000-2013-00015-01(4687-14) C.P. Sandra Ibarra, indicó³:

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL850-201314, señaló que la sustitución patronal opera por el cambio de empleador cualquiera que sea su causa, cuya configuración requiere continuidad en el desarrollo de las actividades de la empresa, en el entendido que no sufra modificaciones en el giro de sus negocios y la explotación económica; e igualmente, igualdad de condiciones de los servicios prestados por los trabajadores, quienes seguirán laborando en ejecución del mismo contrato; por cuanto la finalización del mismo, impide la configuración de dicha figura. En esta oportunidad, ésa alta Corporación señaló que la finalidad del citado mecanismo jurídico, es impedir el desmejoramiento de la situación de los empleados provocado por la fragmentación del capital o del tiempo necesario para obtener algunas prestaciones establecidas en la ley o en las convenciones colectivas.

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que a efectos de que se configure, deberán acreditarse la concurrencia, en cada caso, de los siguientes elementos: « [...] Para que se produzca la sustitución patronal la jurisprudencia ha reiterado que tres son las condiciones esenciales, a saber: 1. El cambio de un patrono por otro. 2. La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento. 3. Continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo». 15 A su vez, la Corte Constitucional en sentencia T-954/1116, precisó los elementos determinantes de la existencia de la figura de la

² Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. SL15929 de 3 de octubre de 2017. Radicación 50889. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero

³ [https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/27001-23-33-000-2013-00015-01\(4687-14\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/27001-23-33-000-2013-00015-01(4687-14).pdf)

sustitución de empleadores y señaló que el objetivo de la misma, consiste en mantener la unidad de los contratos laborales para propender así por la protección y continuidad de los derechos de los trabajadores, que por su naturaleza son la parte débil de la relación laboral, siempre que concurren los anteriores elementos: « (i) Cambio de empleadores; (ii) Continuidad de la empresa, establecimiento o negocio y la conservación del giro de sus actividades; y (iii) Continuidad del trabajador. » Si bien la sustitución patronal es una figura jurídica de derecho privado, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que dicho fenómeno no es exclusivo de las entidades de derecho privado, puesto que esta Corporación ha hecho pronunciamientos en los cuales hace alusión al mecanismo en comento. Al respecto, la Sala de Consulta y Servicio Civil al resolver una consulta formulada por el Ministro de Minas y Energía sobre la sustitución patronal originada en la escisión de Interconexión Eléctrica S.A. - ISA, señaló lo siguiente: «[...] Ha sido pacífica la jurisprudencia de esta Corporación, con apoyo en la normatividad aludida, que la sustitución patronal no altera las relaciones laborales de los trabajadores consignadas en la ley, los contratos individuales, o en las convenciones o pactos colectivos, los cuales conservan su vigencia plena haciendo responsables solidariamente ante los trabajadores a los dos patronos, anterior y sustituto y que las disposiciones más favorables, lo mismo que las convenciones y decisiones arbitrales, se aplican de preferencia (Sala de Consulta y Servicio Civil, radicación 699, Consulta del 28 de junio de 1995, Consejero Ponente. Doctor Luis Camilo Osorio Isaza). La sustitución de patronos, representa entonces el cambio de un empleador por otro, en atención a distintas causas, sin que ello implique el cese en el giro ordinario de sus negocios, y sin que terminen las relaciones de trabajo vigentes.

Se ha enfatizado, además, que la simple sustitución patronal no suspende, ni modifica, ni extingue los contratos de trabajo vigentes, por lo que estos prosiguen, se conservan o mantienen en intactas condiciones con el nuevo empleador, máxime si se tiene en cuenta que dentro de este fenómeno laboral no son parte los trabajadores y, por ende, no pueden verse afectados sus derechos. “Toda sustitución patronal supone identidad de empresa” (Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, sentencia del 5 de marzo de 1981). [...]»¹⁷ Igualmente, la Sección Segunda¹⁸ en recientes pronunciamientos ha reiterado la anterior postura jurisprudencial, y en la misma oportunidad, ha señalado que a efectos de que opere la figura de la sustitución patronal deben reunirse tres condiciones, a saber: «i) el cambio de un patrono¹⁹ a otro; ii) la continuidad del objeto social de la empresa; y iii) la continuidad de los servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo.»

Y posteriormente en Sentencia del (30) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), radicación No 08001-23-31-000-2003-02450-01(37035), C.P. Ramiro Pazos, reafirmó su posición y estableció:

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia ha indicado en varias oportunidades que de conformidad con el artículo 67 del Código Sustantivo de Trabajo, para que opere la sustitución patronal deben reunirse tres elementos a saber¹⁴¹:

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

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

Ahora, en relación con la sustitución empleadores en el caso de trabajadores oficiales, esta Corporación estableció en la sentencia en cita que:

Con todo, cabe precisar que en relación con los requisitos que deben darse para que se presente la sustitución de empleadores en relación con trabajadores oficiales, esta Sala de la Corte, aludiendo al añejo criterio del Tribunal Supremo del Trabajo, ha explicado:

“Por lo demás, no corresponde al genuino sentido de las normas que regulan el régimen propio de los trabajadores oficiales el entendimiento que propugna el recurrente, según el cual en el sector oficial aunque se suscriba un contrato con el nuevo patrono siempre se dará la sustitución patronal, cuando, como en este caso sucedió, no existe solución de continuidad en la prestación de los servicios al antiguo y al nuevo patrono.

Al respecto cabe recordar que el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo al estudiar la figura de la sustitución de patronos, en fallo de 17 de julio de 1947 sobre el particular expresó lo siguiente:

*...Para que la sustitución de patrono se configure en el derecho del trabajo, es necesario que se continúe también por el asalariado la prestación de sus servicios. Deben, pues, reunirse tres elementos: **cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador**. Sólo así se entiende que exista continuidad también de la relación de trabajo, del contrato laboral.*

"Pero si alguno de estos requisitos falta, si por ejemplo, no existe o no se demuestra la continuidad de la prestación de servicios por el asalariado,

lógicamente no puede hablarse tampoco de sustitución de patrono, o en forma más concreta, no puede hablarse siquiera de patrono, porque éste sólo existe frente al otro sujeto de la relación de trabajo y no aisladamente considerado.

La institución de la sustitución del patrono ha sido creada porque la relación de trabajo es individual, entre personas, y no real, entre el asalariado y la empresa; pues si fuese de esta última índole, no necesitaría la ley establecer expresamente esa continuidad de patronos y la solidaridad entre el antiguo y el nuevo para el pago de las obligaciones a favor del trabajador..." (Gaceta del Trabajo, Tomo II, pág. 250).

"Este criterio jurisprudencial fue ratificado y ampliado en la sentencia de 31 de mayo de 1950, en la cual se dijo:

"...El Tribunal Supremo ha dicho que para que la sustitución de patronos se opere es necesario que concurren estos requisitos: cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador en el servicio.

De lo expuesto en las sentencias en cita, se puede concluir de forma fehaciente que siempre que se logre demostrar que existió el cambio de un patrono por otro, la continuidad de la empresa o identidad del establecimiento y la continuidad de los servicios del trabajador mediante un mismo contrato de trabajo habrá lugar a la concreción de una sustitución patronal entre empleadores.

6.1 Régimen de responsabilidad de los empleadores, sustituto y sustituido, en el marco de una sustitución patronal:

La sustitución patronal, más allá de garantizar los derechos y prerrogativas de los trabajadores, sin solución de continuidad, ante un cambio de empleador, establece un régimen de responsabilidad solidaria entre el empleador sustituto y el sustituido respecto a las obligaciones pendientes al momento en que se concrete la sustitución.

Con relación a la solidaridad existente entre el empleador sustituido y el sustituto bajo el marco de las sustituciones patronales, la Corte Constitucional en Sentencia T-254 2018, estableció:

*De otro lado, el artículo 69 consagra los deberes de los empleadores respecto de los trabajadores, verbi gratia: **(i) ambos responden solidariamente por las obligaciones que al momento de la sustitución sean exigibles al anterior empresario; (ii) el nuevo responde de las que surjan con posterioridad;** (iii) si el derecho a la pensión de jubilación nació antes de la subrogación, las mensualidades exigibles con posterioridad deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero puede repetir contra el antiguo; y (iv) el anterior empleador puede acordar con los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías hasta el momento del cambio, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo, pero si no se hace dicho acuerdo, debe entregar al nuevo el valor de las cesantías y, a partir de ahí quedan por cuenta del nuevo,*

aun cuando el antiguo no cumpla con la obligación. (Negrita y subrayado fuera del texto original).

Esta misma Corte amplió el análisis efectuado en el 2018 y en Sentencia T-277 de 2020, estableció respecto al régimen de responsabilidad solidaria existente entre empleador sustituto y sustituido:

El Código Sustantivo del Trabajo estableció las medidas de protección de los trabajadores en los casos en que se presente un cambio en los empleadores. Éstos están contenidos en los artículos 67 al 70 de dicho estatuto normativo, en los cuales se estipula su existencia, su configuración y las obligaciones que ostentan los dos empleadores.

El artículo 67 indica que la sustitución patronal se entenderá como el cambio de un empleador a otro en el marco de un contrato de trabajo, sin importar la causa o razón, siempre y cuando se mantenga la identidad del establecimiento, que el mismo no presente cambios sustanciales en sus negocios o actividades^[46].

De allí se desprende una de las protecciones referentes a las relaciones laborales previas que se hayan suscrito antes que haya tenido lugar el cambio en la dirección del establecimiento, en tanto se indica que la simple variación de los empleadores no termina ni altera las relaciones previamente adquiridas por el sustituido respecto a sus subordinados^[47].

Para evitar un cambio brusco o intempestivo en las obligaciones ya adquiridas, la disposición normativa estableció que ambos, sustituido y sustituto, compartirían cargas y compromisos respecto de los subordinados vinculados al establecimiento.

En concreto, y respecto a lo previamente explicado, el artículo 69^[48] señala que ambos empleadores compartirán las cargas durante y posterior a la sustitución. Con esto se busca precisamente establecer una protección a los trabajadores que tienen un vínculo laboral vigente, no dejándolos desprotegidos en el cambio de una dirección. Lo anterior en virtud a que las relaciones se mantienen incólumes y las obligaciones derivadas de las mismas serán compartidas por ambos empleadores, sustituido y sustituto.

En adición a lo establecido, la Corte Constitucional, respecto a las obligaciones compartidas de ambos empleadores, ha dictado que: “De otro lado, el artículo 69 consagra los deberes de los empleadores respecto de los trabajadores, verbi gratia: (i) ambos responden solidariamente por las obligaciones que al momento de la sustitución sean exigibles al anterior empresario; (ii) el nuevo responde de las que surjan con posterioridad; (iii) si el derecho a la pensión de jubilación nació antes de la subrogación, las mensualidades exigibles con posterioridad deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero puede repetir contra el antiguo; y (iv) el anterior empleador puede acordar con los trabajadores el pago definitivo de sus

cesantías hasta el momento del cambio, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo, pero si no se hace dicho acuerdo, debe entregar al nuevo el valor de las cesantías y, a partir de ahí quedan por cuenta del nuevo, aun cuando el antiguo no cumpla con la obligación”^[49].

La solidaridad entre los empleadores se materializa especialmente en el primer apartado, considerando que tanto el sustituido como el sustituto tendrán a su cargo la cancelación de las obligaciones debidas al empleado al momento de configurarse la sustitución patronal. Superado dicho obstáculo, las nuevas obligaciones surgidas en lo referente a dicho trabajador correrán exclusivamente por parte del empleador sustituto. (Negrita y subrayado fuera del texto original).

7. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta lo anterior, el Aliado Estratégico deberá adelantar el proceso de sustitución patronal del cien por ciento (100%) del personal vinculado con contrato laboral a Emdupar, a la fecha de suscripción del Contrato sin que haya afectación alguna a las relaciones laborales de los trabajadores de la Empresa, consignadas en la ley, los contratos individuales, o en las convenciones o pactos colectivos y/o decisiones arbitrales, los cuales conservan su vigencia.

El Aliado Estratégico será solidariamente responsable por el pago de las obligaciones debidas al trabajador por parte de Emdupar al momento de configurarse la sustitución patronal, pero en cambio, Emdupar no será responsable frente al pago de las obligaciones surgidas con posterioridad al perfeccionamiento de la sustitución patronal y estas estarán a cargo en su totalidad del Aliado Estratégico.

Ahora, en aras de salvaguardar el equilibrio económico del contrato que se suscriba, en caso de que el Aliado Estratégico sea condenado a pagar mediante sentencia judicial alguna obligación laboral, a cargo de Emdupar, que haya surgido con anterioridad al perfeccionamiento de la sustitución patronal, este podrá descontar los valores pagados de los Derechos de Entrada previstos en el Contrato, en atención a que la finalidad o destinación de estos Derechos de Entrada es el pago de pasivos a cargo de la Empresa, dentro de los que se incluyen los pasivos laborales que tienen prevalencia legal y jurisprudencial frente al pago. En caso de que los Derechos de Entrada debidos por el Aliado Estratégico a Emdupar sean insuficientes para compensar este pago, el Aliado Estratégico podrá repetir en contra de Emdupar para reclamar este pago.

En todo caso el Aliado Estratégico que resulte adjudicatario, suscribirá con Emdupar un acuerdo bilateral de sustitución patronal, en el que se precisarán los valores finales que se cargan a los Derechos de Entrada por concepto de obligaciones laborales insolutas o pasivos laborales contingentes que son estimativos porque podrán o no siniestrarse. Este acuerdo bilateral será coetáneo al Contrato e Alianza Estratégica y recoge la reglamentación completa del fenómeno

de sustitución/subrogación patronal descrito y debe contemplar el respeto por las estabildades laborales, los fueros protectivos, los derechos adquiridos, y demás garantías laborales.