

TEMA: SUSTITUCIÓN PATRONAL - Ilegalidad de la sustitución patronal, indemnización de perjuicios morales. Es ajustada a derecho por tanto se cumplen con los requisitos dados por la ley y la jurisprudencia.

HECHOS: Se afirma que el 10 de octubre de 2016 los demandantes fueron trasladados de XXX a la empresa XXX; las funciones desarrolladas siempre han sido las mismas que realizaban en XXX antes de octubre 10 de 2016, con iguales herramientas, materiales, equipos, elementos de oficina y locales de siempre. Los actos de XXX como solicitar al Ministerio del Trabajo autorización para despedir a 289 trabajadores, trasladar a varios para desarrollar una actividad distinta a la cual fueron contratados, les ha causado perjuicios morales al ponerlos en estado de zozobra e incertidumbre laboral. El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, absolvió a las codemandadas de todas las pretensiones formuladas en su contra por la activa. El Conflicto Jurídico radica en verificar si como concluyó el Juzgado, es válida la sustitución patronal ocurrida el 10 de octubre de 2016 entre XXX S.A. y XXXS.A.S. o si como afirma el apoderado de los demandantes, no se dan los elementos constitutivos de dicha figura, en especial, la mutación de dominio sobre la unidad operativa que se afirmó haber vendido a XXX, actuando ésta como un simple intermediario y XXX como verdadero empleador. En caso de asistírle razón al recurrente, se analizará la procedencia de condena a la indemnización de perjuicios morales.

TESIS: El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo define la sustitución de empleadores 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...”. La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene señalado que la operatividad de la sustitución de empleadores es ajena a la voluntad de las partes y se configura a partir de unos elementos empíricos reales que son: “...(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...” (SL1399-2022) (...) Lo que discute el recurrente es el incumplimiento del primer requisito (i) el cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, afirmando que no se cumple el elemento de mutación de dominio de la empresa sobre la unidad operativa que se dijo haber vendido a XXX. Al respecto, el órgano de cierre de la especialidad laboral en Sentencia SL1399-2022 reiterando SL3001-2020 y SL4530-2020, recordó que para estos efectos de la sustitución de empleadores, el cambio en la titularidad de la organización productiva puede darse “...por cualquier causa, como compraventa, arrendamiento o traspaso del negocio a cualquier título, u operaciones de reorganización empresarial, como las fusiones, adquisiciones, absorciones, liquidación con traspaso de bienes, etc., en virtud de las cuales un empresario subroga a otro en su posición empleadora...” y que la identidad de establecimiento o subsistencia de la empresa es entendida “...como un conjunto de medios

organizados (personales, patrimoniales, técnicos) para llevar a cabo una actividad económica...”

Revisada la prueba obrante en el expediente, encuentra esta Judicatura distintos documentos que respaldan la postura de las sociedades codemandadas, referente a que ambas suscribieron una alianza estratégica que incluyó la venta de la unidad operativa de mantenimiento y operación de la red de telecomunicaciones de XXX, la venta de unos activos, la cesión de unos contratos y como consecuencia de ello la sustitución patronal respecto de las personas que prestaban sus servicios a dicha unidad operativa. Es así como se aportaron cartas emitidas por XXX el día 7 de octubre de 2016 dirigidas a los demandantes, con el asunto sustitución patronal, informándoles que se había firmado un contrato XXX S.A.S. para la gestión de su red de telecomunicaciones, en virtud del cual XXX asumía la operación y mantenimiento de la red de la Compañía y el personal asociado a la misma mediante sustitución patronal (...). Con ocasión de la comunicación de la sustitución de empleadores el 7 de octubre de 2016, un grupo de trabajadores de una planta de XXX en la ciudad Cali adelantaron protestas, por lo que la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo realizó averiguación preliminar en las instalaciones de dicha compañía, a fin de verificar la presunta vulneración a normas laborales, lo que terminó con la expedición del Auto 20160117700 del 26 de diciembre de 2016, según el cual, del estudio del material probatorio documental puesto a disposición, más el allegado por las empresas XXX y XXX, encontró que “éstas se atemperan en sus actuaciones a lo señalado por las normas laborales”. Si bien no obra en el expediente el documento por el cual las compañías accionadas habrían formalizado el proceso de venta de la unidad operativa a la que se ha hecho referencia, ya sobre ese aspecto la Sala Cuarta de Decisión Laboral de este Tribunal tuvo oportunidad de pronunciarse, en el proceso especial de Fuero Sindical promovido por LOS en contra de las sociedades aquí demandadas, radicado 05001310501320170011302, donde con ponencia del Magistrado Carlos Alberto Lebrún Morales se indicó: “...sin que sea de tan “trascendental” e “inaplazable” incidencia allegar al plenario la copia completa de los acuerdos y transacciones celebradas entre XXX y XXX -tal cual lo solicitan los apelantes en sus respectivos escritos-, que ocasionaron la venta de la unidad operativa y de mantenimiento de redes de telecomunicaciones, y a su vez la sustitución patronal de un buen número de trabajadores, de la primera a la segunda, pues en el plenario obra prueba pertinente e idónea que permite afirmar la existencia de la aludida figura jurídica (art. 67 CST), en tanto se presentó: mutación del dominio de la empresa, es decir, cambio de patrono, continuidad en el giro ordinario de las operaciones, y persistencia en la labor desempeñada por los trabajadores...”. Así las cosas, al estar demostrados los elementos exigidos en la normatividad y jurisprudencia aplicables, para que opere la sustitución de empleadores entre XXX y XXX, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 21/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veintiuno (21) de octubre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501820190049301
Demandantes	LUIS ALBERTO GALLEGO SIERRA, ALBEIRO DE JESÚS CARMONA URIBE, JOSÉ LEONEL MEJÍA GARCÍA, JUAN FERNANDO LÓPEZ ARISTIZÁBAL, JESÚS ALBERTO MORENO ZULUAGA, LILI JOHANA ORJUELA GÓMEZ, RUBÉN DARÍO OSPINA CORREA, WILFIN OCTAVIO PIEDRAHITA BOLÍVAR, HÉCTOR ALEXÁNDER VARÓN FUENTES, LUCAS DANIEL DUFFIS
Demandados	UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S.
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - ilegalidad de sustitución patronal, indemnización de perjuicios morales-
Decisión	Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare que es nula, ilegal y/o inexistente la sustitución patronal realizada el 10 de octubre de 2016 entre UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. y HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S., siendo la primera verdadera empleadora y la segunda simple intermediario; se les condene a pagar la indemnización de perjuicios morales estimados en 120 salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada trabajador, indexación, costas del proceso.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que **el 10 de octubre de 2016 los demandantes fueron trasladados de UNE a la empresa HUAWEI**, para la gestión de su red de telecomunicaciones, la construcción, operación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones y el suministro de bienes y servicios asociados, conexos o complementarios, en beneficio e interés de la primera quien es la propietaria de los equipos, herramientas, instalaciones y maquinarias usadas por los demandantes; las funciones desarrolladas siempre han sido las mismas que realizaban en UNE antes de octubre 10 de 2016, con iguales herramientas, materiales, equipos, elementos de oficina y locales de siempre. Los actos de HUAWEI como solicitar al Ministerio del Trabajo autorización para despedir a 289

trabajadores, trasladar a varios para desarrollar una actividad distinta a la cual fueron contratados, **les ha causado perjuicios morales** al ponerlos en estado de zozobra e incertidumbre laboral; presentan cuadros de depresión que afectan su entorno personal, laboral y familiar, agravados por la presión de que se acojan a planes de retiro y amenaza de terminación del contrato laboral con una indemnización equivalente al 50% de la legal.

Respuesta de la demandada:

UNE EPM Telecomunicaciones S.A. mediante apoderado informó que algunos demandantes estuvieron vinculados con Empresas Públicas de Medellín desde diferentes fechas y el 1º de julio de 2006 se realizó sustitución patronal con UNE, otros iniciaron relación con UNE y todas estas contrataciones se extendieron hasta el 9 de octubre de 2016, cuando se llevó a cabo sustitución patronal con la compañía HUAWEI MANAGED SERVICED COLOMBIA S.A.S siendo ésta la empleadora de los accionantes.

Explica que el 7 de octubre de 2016 UNE suscribió una alianza estratégica con HUAWEI, que incluyó la venta de la unidad operativa de mantenimiento y operación de la red de telecomunicaciones, la venta de unos activos, la cesión de unos contratos y como consecuencia de ello la sustitución patronal, de las personas que prestaban sus servicios a esta unidad operativa, que opera de pleno derecho y no por voluntad de las partes; los espacios en los cuales los empleados de Huawei trabajan son utilizados exclusivamente por esta compañía en

calidad de arrendamiento, con herramientas propias; el servicio de mantenimiento, la reparación de postes, cables o redes, no hace parte de las actividades misionales de UNE, las redes de telecomunicaciones que se involucran con el asunto son propiedad de UNE como proveedor de redes y servicios de telecomunicaciones y las obligaciones adquiridas por HUAWEI se limitan a operar y hacer mantenimiento de esa red, las que no son compatibles con las funciones de emisión, transmisión y recepción de información de cualquier naturaleza a través de redes de telecomunicaciones a cargo de UNE.

Aduce que no se puede hablar de simple intermediación, pues se trata de empresas diferentes e independientes, con objetos sociales distintos y que desarrollan actividades económicas disímiles; desde la venta de la unidad operativa de mantenimiento, UNE no realiza este tipo de actividad por lo que no es posible que se declare la existencia de un contrato realidad al no haber prestación personal del servicio, subordinación, ni remuneración de UNE hacia los demandantes. Respecto a los perjuicios reclamados expone que presuntamente habrían acaecido después de la sustitución patronal y para su pago se exige demostrar no solo la existencia, sino el nexo y la culpa. Se opuso a las pretensiones y formuló las excepciones denominadas inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción.

HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S. a través de representante judicial, afirmó que con UNE operó sustitución patronal respecto de los

demandantes desde el 10 de octubre de 2016, como consecuencia de la adquisición por parte de su representada de la unidad operativa de mantenimiento y operación de la red de telecomunicaciones de UNE compuesta de activos, contratos y trabajadores, siendo HUAWEI el empleador de los trabajadores que desarrollaban esa unidad operacional, les suministra las herramientas de trabajo y maquinaria. Frente a lo demás expuso que no es cierto; formuló como excepciones inexistencia de la obligación, enriquecimiento sin causa, mala fe, pago, compensación, cobro de lo no debido, genérica.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, **absolvió a las codemandadas de todas las pretensiones** formuladas en su contra por la activa, a quienes impuso condena en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$500.000 a cargo de cada uno y en favor de las sociedades demandadas.

Recurso de Apelación:

El apoderado de los demandantes sostiene que en el proceso está demostrado que sus representados **son trabajadores de UNE** conforme al principio del contrato realidad, al **no darse los elementos de la sustitución patronal**, en especial, **existir mutación de dominio de la**

empresa sobre la unidad operativa que se dijo haber vendido a HUAWEI, en realidad éste actúa como un simple intermediario de unos contratos laborales; no hubo traspaso de los medios de producción, cuyo control y dominio siempre han estado en cabeza de UNE, tampoco la compra de la unidad operativa ni el arriendo de los locales. HUAWEI no actúa como empresario independiente, está ligado a obligaciones que mantiene con UNE, por ejemplo, el crédito de vivienda lo administra el Fondo de Vivienda UNE lo que permite concluir que ésta no se ha desprendido de sus obligaciones y continúa siendo el empleador; **el servicio prestado por los trabajadores siempre ha sido el mismo**, con iguales herramientas, equipos e instalaciones. Solicita se revoque la decisión de Primera Instancia y en su lugar, se acojan todas las pretensiones de la demanda.

Alegatos de conclusión: Los apoderados del demandante y las codemandadas reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentarse el recurso de Apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si como concluyó el Juzgado, es válida la sustitución patronal ocurrida el 10 de octubre de 2016 entre UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. o si como afirma el apoderado de los demandantes, no se dan los elementos constitutivos de dicha figura, en especial, la mutación de dominio sobre la unidad operativa que se afirmó haber vendido a HUAWEI, actuando ésta como un simple intermediario y UNE como verdadero empleador. En caso de asistírle razón al recurrente, se analizará la procedencia de condena a la indemnización de perjuicios morales.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la decisión de Primera Instancia, por las siguientes razones:

El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo define la sustitución de empleadores 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...*”.

La jurisprudencia de la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** tiene señalado que la operatividad de la sustitución de empleadores es ajena a la voluntad de las partes y se configura a partir de unos elementos empíricos reales que son: “...(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...*” (SL1399-2022).

En el asunto analizado no está en discusión el cumplimiento de los requisitos (ii) y (iii), esto es, la subsistencia de la identidad del negocio y la continuidad de la prestación del servicio, toda vez que desde la presentación de la demanda está reconocido que el 10 de octubre de 2016 los demandantes fueron trasladados de UNE a la empresa HUAWEI, para la gestión de su red de telecomunicaciones, la construcción, operación, mantenimiento de redes de telecomunicaciones y el suministro de bienes y servicios asociados, conexos o complementarios, además que las funciones desarrolladas siempre han sido las mismas que realizaban en UNE.

Lo que discute el recurrente es el incumplimiento del primer requisito (i) *el cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica*, afirmando que **no se cumple el elemento de mutación de dominio de la empresa sobre la unidad operativa que se dijo haber vendido a HUAWEI.**

Al respecto, el órgano de cierre de la especialidad laboral en Sentencia SL1399-2022 reiterando SL3001-2020 y SL4530-2020, recordó que para estos efectos de la sustitución de empleadores, **el cambio en la titularidad de la organización productiva puede darse “...por cualquier causa, como compraventa, arrendamiento o traspaso del negocio a cualquier título, u operaciones de reorganización empresarial, como las fusiones, adquisiciones, absorciones, liquidación con traspaso de bienes, etc., en virtud de las cuales un empresario subroga a otro en su posición empleadora...”** y que la identidad de establecimiento o subsistencia de la empresa es entendida “...como un conjunto de medios organizados (personales, patrimoniales, técnicos) para llevar a cabo una actividad económica...” (Negrilla fuera de texto).

Revisada la prueba obrante en el expediente, **encuentra esta Judicatura distintos documentos que respaldan la postura de las sociedades codemandadas**, referente a que ambas suscribieron una alianza estratégica que incluyó la venta de la unidad operativa de mantenimiento y operación de la red de telecomunicaciones de UNE, la venta de unos activos, la cesión de unos contratos y como consecuencia de ello la sustitución patronal respecto de las personas que prestaban sus servicios a dicha unidad operativa.

Es así como se aportaron cartas emitidas por UNE el día 7 de octubre de 2016 dirigidas a los demandantes, con el asunto *sustitución patronal*, informándoles que se había firmado un contrato con HUAWEI Technologies Managed Service Colombia S.A.S. para la gestión de su red de telecomunicaciones, en virtud del cual HUAWEI asumía la operación y mantenimiento de la red de la Compañía y el

personal asociado a la misma mediante sustitución patronal (carpeta folio 342 C01).

Solicitud de despido colectivo suscrito por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Huawei en diciembre de 2018, dirigida a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, donde informó entre otras cosas, que para su operación tenía asignados algunos puestos de trabajo en las sedes de su cliente principal, la empresa de telecomunicaciones TigoUne, con presencia en distintas ciudades del país y como contraprestación por el uso de esos espacios o puestos de trabajo para sus colaboradores, Huawei le reconocía a dicha empresa un canon mensual de arrendamiento (folio 330 archivo 01 C01).

También aparecen comunicaciones emitidas en el 2019, tres (3) años después de informada la *sustitución* de empleadores, donde el Director de Relaciones Humanas y Laborales de Huawei notifica la reasignación a otros equipos o departamentos en la organización en el marco de otros proyectos y *por razones técnicas, operativas y de eficiencia de HUAWEI*, siendo el caso del señor Luis Alberto Gallego Sierra y varios compañeros de trabajo (folios 336 a 366 archivo 01 C01).

La *sustitución* entre empleadores se evidencia igualmente en el **acuerdo transaccional** suscrito por varios trabajadores con HUAWEI, dando por terminado el contrato de trabajo en el año 2019, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, donde además del pago de sus acreencias recibiendo una *suma*

transaccional compuesta por conceptos como bonificación por retiro voluntario, seguridad social hasta por seis meses, ayudas escolares, como fue el caso del señor Luis Alberto Gallego Sierra, Héctor Alexánder Varón Fuentes (folios 564 a 634 archivo 01 C01).

Política Salarial y de beneficios aplicada por Huawei cobijando exclusivamente a los trabajadores cuyo contrato le fue sustituido del *proyecto Tigo Une* (folios 647 a 669 archivo 01 C01).

Con ocasión de la comunicación de la *sustitución* de empleadores el 7 de octubre de 2016, un grupo de trabajadores de una planta de UNE en la ciudad Cali adelantaron protestas, por lo que **la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo realizó averiguación** preliminar en las instalaciones de dicha compañía, a fin de verificar la presunta vulneración a normas laborales, lo que terminó con la expedición del Auto 20160117700 del 26 de diciembre de 2016, según el cual, del estudio del material probatorio documental puesto a disposición, más el allegado por las empresas UNE y HUAWEI, **encontró que “éstas se atemperan en sus actuaciones a lo señalado por las normas laborales”** disponiendo el archivo del expediente (folio 824 archivo 01 C01).

Si bien no obra en el expediente el documento por el cual las compañías accionadas habrían formalizado el proceso de venta de la unidad operativa a la que se ha hecho referencia, ya sobre ese aspecto la Sala Cuarta de Decisión Laboral de este

Tribunal tuvo oportunidad de pronunciarse, en el proceso especial de Fuero Sindical promovido por Luis Oriol Suárez en contra de las sociedades aquí demandadas, radicado 05001310501320170011302, donde con ponencia del Magistrado Carlos Alberto Lebrún Morales se indicó: “...sin que sea de tan “trascendental” e “inaplazable” incidencia allegar al plenario la copia completa de los acuerdos y transacciones celebradas entre UNE y Huawei -tal cual lo solicitan los apelantes en sus respectivos escritos-, que ocasionaron **la venta de la unidad operativa y de mantenimiento de redes de telecomunicaciones, y a su vez la sustitución patronal de un buen número de trabajadores, de la primera a la segunda**, pues en el plenario obra prueba pertinente e idónea que permite afirmar la existencia de la aludida figura jurídica (art. 67 CST), en tanto **se presentó: mutación del dominio de la empresa, es decir, cambio de patrono, continuidad en el giro ordinario de las operaciones, y persistencia en la labor desempeñada por los trabajadores...**” (folio 848 archivo 01 C01).

Así las cosas, al estar demostrados los elementos exigidos en la normatividad y jurisprudencia aplicables, para que opere la *sustitución* de empleadores entre UNE y HUAWEI, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia.**

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de los demandantes al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.423.500) a prorrata y en favor de las sociedades

codemandadas; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

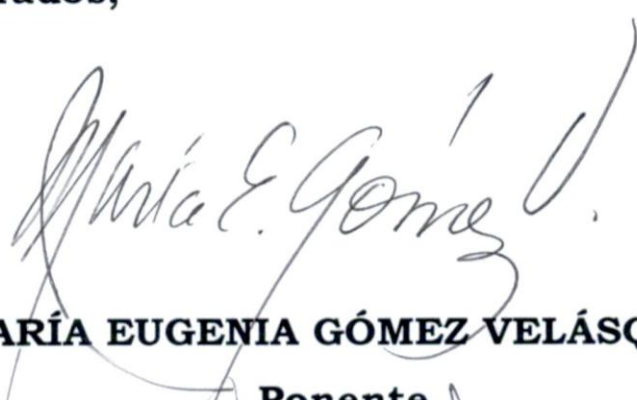
PRIMERO: Se CONFIRMA la Sentencia de Primera Instancia que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de los demandantes LUIS ALBERTO GALLEGU SIERRA, ALBEIRO DE JESÚS CARMONA URIBE, JOSÉ LEONEL MEJÍA GARCÍA, JUAN FERNANDO LÓPEZ ARISTIZÁBAL, JESÚS ALBERTO MORENO ZULUAGA, LILI JOHANA ORJUELA GÓMEZ, RUBÉN DARÍO OSPINA CORREA, WILFIN OCTAVIO PIEDRAHITA BOLÍVAR, HÉCTOR ALEXÁNDER VARÓN FUENTES, LUCAS DANIEL DUFFIS, fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un

(1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.423.500) a prorrata y en favor de las sociedades demandadas UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S.; según lo indicado en la parte motiva.

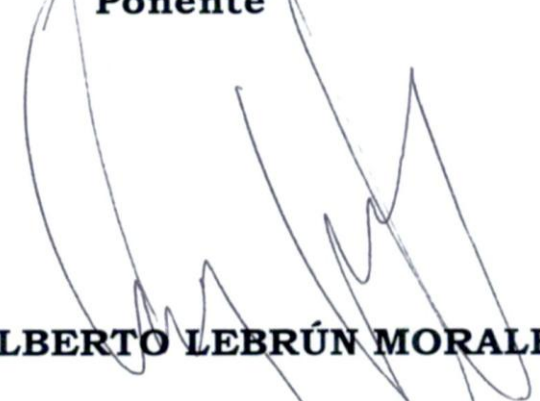
TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO