

TEMA: SUSTITUCIÓN PATRONAL– De conformidad con el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el sub lite se cumplen con los presupuestos del artículo 67 del C.S.T, esto es, que en efecto se presentó una sustitución patronal de Une EPM Telecomunicaciones S.A. hacia Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS /

HECHOS: Los demandantes trabajaban para Une EPM Telecomunicaciones S.A. El 7 de octubre de 2016, Une comunicó que serían trasladados a Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. como parte de una supuesta sustitución patronal, pero alegan que Huawei actuó como intermediario y que Une siguió siendo el verdadero empleador. Denuncian afectaciones laborales, presiones para aceptar planes de retiro, por eso solicitan declarar nula, ilegal o inexistente la sustitución patronal. En Primera Instancia, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín absolvió a las demandadas, pues se declaró probada la sustitución patronal conforme a los artículos 67 a 70 del CST. El thema decidendum en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: i) ¿Si se configura la figura de la sustitución patronal entre Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS y Une EPM Telecomunicaciones S.A.? Y en caso negativo ii) ¿Si hay lugar a la indemnización de perjuicios morales reclamados por los demandantes?

TESIS: (...) el artículo 67 del C.S.T. define la sustitución de empleadores o empresarios, 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 (...) antaño ha venido sosteniendo que: “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». Dentro del anterior contexto, esta Sala de Decisión advierte que, frente a la sustitución patronal, sí se acreditan los elementos configurativos de tal instituto jurídico, veamos; (...) El cambio de un patrono por otro.(...) desde el punto de vista netamente formal, es dable colegir que en virtud del Acuerdo de Tránsito Específico que se celebró entre Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS y Une EPM Telecomunicaciones S.A., los trabajadores aquí demandantes cambiaron de empleador a partir del 10 de octubre de 2016. (...)La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento. Este requisito también se acredita, en la medida en que, la actividad u objeto social desarrollado por Une EPM Telecomunicaciones S.A. tiene que ver con “la prestación de servicios de telecomunicaciones, tecnologías de la información y las comunicaciones, servicios de información y las actividades complementarias relacionadas y/o conexas con ellos”; a su vez, Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, desarrolla como una de las actividades contempladas en su objeto social la de “operación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones para proveedores de servicios de red, incluyendo más no limitando a operadores de redes cableadas, inalámbricas y virtuales”, es decir, ambas entes tienen en común en su objeto social el desarrollo de actividades relacionadas con el sector de las telecomunicaciones (...)dando continuidad o desarrollando una de las actividades que el objeto social le permitía desarrollar a Une EPM Telecomunicaciones, (...)Continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo. Igualmente, este requisito, se acredita, pues los demandantes al absolver el interrogatorio aceptaron que después del 10 de octubre de 2016 les dijeron que su nuevo empleador era Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS en virtud de la sustitución patronal, y que, por tanto, siguieron prestando sus servicios o funciones de manera similar a como lo venían haciendo con Une EPM Telecomunicaciones S.A.(...) Aunado a que, tal como se evidencia de las diferentes certificaciones y documentos de la historia laboral de los actores, para el 10 de octubre de 2016 venían vinculados a Une EPM Telecomunicaciones S.A. y, sin solución de

continuidad, a partir de esa calenda, continuaron prestando sus servicios al empleador Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, esto es, en desarrollo del mismo contrato de trabajo o, dicho de otra manera, se le dio continuidad a la misma relación de trabajo que venían sosteniendo con Une EPM Telecomunicaciones S.A.(...) con lo cual se concluye que, no se equivocó el a quo al estimar que sí se configuraron los requisitos de ley para dar lugar a la sustitución patronal (...)Ahora, enfila la parte actora como una de sus pretensiones que la referida sustitución patronal es “nula y/o ilegal y/o inexistente” por tratarse de un acuerdo unilateral de Une EPM Telecomunicaciones S.A. (...) aspecto que, desde luego, no es del resorte de esta jurisdicción, dado que, se trata de un negocio netamente comercial, cuya legalidad es ajena a las competencias del juez laboral (...) aunado a que, para la realización del referido negocio comercial no puede aseverarse que se requiera de algún acuerdo especial con los trabajadores, por cuanto que, precisamente lo que se evidencia es que se trata de un contrato para la operación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones, lo cual trasciende más allá de las relaciones laborales que puedan tener alguna de las entidades contratantes (...)el apoderado judicial del polo activo esgrime que las entidades demandadas no allegaron el referido contrato o Acuerdo de Transferencia Especifica al proceso, aspecto en el que ciertamente tiene razón; empero, ello es así en la medida en que, tal como lo sostuvieron las entidades demandadas, aquel es de carácter confidencial, siendo que al margen de ello, aprecia la Sala que el certificado del 28 de junio de 2022 allegado (...) reviste de total validez y da cuenta de los aspectos puntuales pertinentes para resolver el presente asunto, esto es, en lo relacionado a manera general con el objeto del contrato y el clausulado concerniente con la sustitución patronal(...) en el ejercicio valorativo de las pruebas obrantes en el proceso, (...) se logra para la Sala pleno convencimiento de que se dio ese “trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido”, esto es, que a partir del 10 de octubre de 2016 Huawei Tenchologies Managed Service Colombia SAS fungió como empleadora de los aquí demandantes, en desarrollo de la actividad de operación y mantenimiento de la red de telecomunicaciones fija y móvil de UNE. En ese sentido, acorde con lo inmediatamente expuesto, puede concluirse que al presentarse una sustitución de empleador, o por mejor decir, sustitución patronal, se cae de su propio peso, la pretensión esgrimida por los actores referida a que se declare que Huawei Tenchologies Managed Service Colombia SAS actuó como simple intermediario y que el verdadero empleador es Une Epm Telecomunicaciones S.A., en razón de que ambas figuras son excluyentes (...) la simple inconformidad en algunos aspectos inherentes a la relación laboral o a asuntos administrativos, no son de la entidad suficiente, o no tienen la connotación jurídica necesaria para poder concluir que la sustitución patronal o tercerización, como lo aducen los actores, haya implicado una desmejora laboral debidamente acreditada o probada. (...)los planes de retiro voluntario se dieron pasado más de un año del acaecimiento de la sustitución patronal, sin que se logre extraer del cardumen probatorio que los trabajadores que decidieron acogerse a tal mecanismo, hayan sido obligados a hacerlo (...)por lo tanto, las hipótesis formuladas por los actores al respecto, solamente se quedan en el plano meramente especulativo, (...) al carecer esta Sala de los elementos de convicción necesarios para dar prosperidad a los puntos de inconformidad expuestos en el recurso de alzada, las pretensiones formuladas están llamadas al fracaso.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 27/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 27 de octubre de 2025
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310502120190050501
Demandante	Haymer Rendón Prado y Otros
Demandada	Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS y Une EPM Telecomunicaciones S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Sustitución patronal
Decisión	Confirma
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda. A través de gestor judicial los señores Haymer Rendón Prado, Jairo Hernán Meneses Ochoa, Oscar Valero Peña, Iván Darío Ramírez Cañon, John Jairo Restrepo Mejía, Jorge Iván Hernández Giraldo, Juan Fernando Aubad Henao, Carlos Eduardo Montoya Carvajal, Jairo de Jesús Mateute Pérez, Gustavo de Jesús Vanegas Carmona, y Jorge Iván Flórez García, demandaron a Une EPM Telecomunicaciones S.A. y Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., con el fin de que se declare nula, ilegal y/o inexistente la sustitución patronal de

los contratos de trabajo de los demandantes, realizado a través de un acto unilateral de Une EPM Telecomunicaciones S.A. a partir del 16 de octubre de 2016; que Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. actúa como siempre intermediario, siendo el verdadero empleador Une EPM Telecomunicaciones S.A., y en consecuencia, se condene a las demandadas al reconocimiento y pago de una indemnización de perjuicio morales para cada trabajador en un valor equivalente a 120 SMLMV, la indexación, lo ultra y extra petita, y las costas y agencias en derecho.

Como sustento fáctico de las pretensiones incoadas señalaron que los señores Haymer Rendón Prado, Jairo Hernán Meneses Ochoa, Oscar Valero Peña, Iván Darío Ramírez Cañon, John Jairo Restrepo Mejía, Jorge Iván Hernández Giraldo, Juan Fernando Aubad Henao, Carlos Eduardo Montoya Carvajal, Jairo de Jesús Mateute Pérez, Gustavo de Jesús Vanegas Carmona, y Jorge Iván Florez García ingresaron a laboral para Une EPM Telecomunicaciones S.A., pero por medio de comunicación del 07 de octubre de 2016 los pasaron a la empresa Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.; que las funciones desarrolladas por los actores siempre se han ejercido de manera directa en lo relacionado con actividades de las TICs para Une EPM Telecomunicaciones S.A., actividades que aún persisten y hacen parte de su actividad económica empresarial de conformidad con el certificado de Cámara de Comercio; que los demandantes laboran para Une EPM Telecomunicaciones S.A., quien es beneficiario de la obra, y de manera simplemente figurativa aparecen registrados en la empresa Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.; que Une EPM

Telecomunicaciones S.A. les comunicó el traslado a Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., según nota del 07 de octubre de 2016, en la que se tiene como soporte el contrato No 4220001363; que los traslados realizados de manera unilateral por parte de Une EPM Telecomunicaciones S.A. fue sin que mediara una verdadera sustitución patronal, sino por el contrario, Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. es simplemente un administrados de los contratos laborales de los demandantes; que Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. no es propietario de las herramientas, equipos, ni de materiales que se utilizan por los trabajadores para cumplir sus labores, ni es dueño de los locales donde laboran los demandantes; que la actividad que desarrolla Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. es misional y permanente de Une EPM Telecomunicaciones S.A., además de ser esta última la propietaria de las herramientas y maquinaria que utilizan los demandantes para el ejercicio de su labor; que Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. el 06 de noviembre de 2018 solicitó ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia la autorización para despedir a 289 trabajadores; que Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. no está legitimado en la causa para realizar solicitudes ante el Ministerio del Trabajo, ya que se trata de un simple intermediario en la relación laboral; que Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. el 22 de enero de 2019 entregó sendas cartas a los trabajadores demandantes, donde se les indica una nueva asignación salarial dentro de la estructura organizacional, además de trasladarlos de sus cargos y puestos de trabajo para un espacio locativo que tiene en arrendamiento en el edificio conocido como Ruta N; que el

traslado se hizo para evadir las decisiones judiciales; que Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. se esta prestando para confundir, evadir y esquilmar a los trabajadores que vienen reclamando a Une EPM Telecomunicaciones S.A. como verdadero empleador; que los actos ilegales que dieron ocasión a la supuesta sustitución patronal han causado perjuicios morales a los demandante, en la medida en que, desde el 10 de octubre de 2016, se encuentran en estado de zozobra, incertidumbre laboral como persecución laboral, que ha desencadenado crisis laboral con cuadro de depresión psicológica, que ha afectado su entorno personal, laboral y familiar; que Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. a través del director de relaciones laborales ha ejercido presión en los trabajadores demandantes para que se acojan a planes de retiro, de lo contrario, amenaza con pagar solo el 50% de la indemnización dado el trámite que viene adelantando ante el Ministerio del Trabajo del despido colectivo de 289 trabajadores; que los trabajadores demandante presentaron la reclamación administrativa ante Une EPM Telecomunicaciones S.A.¹.

1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda. La demanda fue admitida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 31 de octubre de 2019², ordenando su notificación y traslado a las accionadas.

1.2.1 Une EPM Telecomunicaciones S.A.: Una vez notificada³, contestó la demanda el 07 de febrero de 2020⁴, oponiéndose a las

¹ Fol. 1 a 12 archivo No 01Demanda.

² Fol. 1 a 2 archivo No 08AutoAdmiteDemanda.

³ Fol. 1 a 2 archivo No 09NotificaciónUne

⁴ Fol. 1 a 68 archivo No 10ContestacionUne

pretensiones, con sustento en que, el 07 de octubre de 2016 se firmó una alianza estratégica entre Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. y Une EPM Telecomunicaciones S.A. para la administración de su red de telecomunicaciones, alianza que incluyó la venta de la unidad operativa de mantenimiento y operación de la red de telecomunicaciones, en la que abarca activos, cesión de unos contratos y como consecuencia de ello, la sustitución patronal en los términos de los artículos 67 a 70 del CST de las personas que prestaban sus servicios a la aquí demandada, motivo por el cual, los actores se encuentran válidamente vinculados a Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., y en consecuencia, aduce que es improcedente la pretensión de perjuicios, dado que, no se encuentran demostrados en el proceso, y además, una vez se realizó la sustitución patronal, a los actores se les ha garantizado los derechos laborales y garantías convencionales que gozaban con su anterior empleador. Como excepciones de fondo rotuló las de inexistencia de la obligación; cobro de lo no debido; prescripción; y mala fe y temeridad.

1.2.2 Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S:

Una vez notificada⁵, contestó la demanda el 12 de marzo de 2020⁶, oponiéndose a las pretensiones, con fundamento en que, entre Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. y Une EPM Telecomunicaciones S.A. operó en forma legal una sustitución patronal de los contratos de trabajo de los aquí demandantes, en atención al contrato celebrado entre ambas compañías y como consecuencia de la venta de la unidad

⁵ Fol. 1 archivo No 12NotificaciónPersonalHuawei

⁶ Fol. 1 a 30 archivo No 14ContestacionHuaweiAnexos

operativa de operación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones a Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., venta que fue formalizada a partir del *Specific Transfer Agreement*, es decir, un contrato de enajenación de la unidad operativa que incluye activos, contratos y trabajadores, y por lo tanto, Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. es el único y real empleador de los trabajadores demandantes, y como tal, ha cumplido pagando de manera oportuna y completa el salario y demás acreencias laborales, incluso aquellos beneficios colectivos a las que han tenido derecho desde el 10 de octubre de 2016, fecha en la que operó la sustitución patronal. Como excepciones de mérito rotuló las de inexistencia de las obligaciones reclamadas; enriquecimiento sin causa; mala fe de los demandantes; pago; compensación; cobro de lo no debido; transacción y cosa juzgada; prescripción; buena fe; y la genérica.

1.3 Decisión de primer grado. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 05 de diciembre de 2022⁷, con la que el cognoscente de instancia absolvió a las demandadas Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. y Une EPM Telecomunicaciones S.A. de las pretensiones incoadas por los demandantes; declaró probada la excepción de validez de la sustitución patronal presentada entre Une EPM Telecomunicaciones S.A. y Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., gravando en costas a los demandantes y en favor de cada una de las demandadas.

⁷ Fol. 1 a 2 archivo No 52ActaPrimeraTramite y audiencia virtual archivo No 50FalloPrimeraInstancia.

1.4 Apelación. Contra la sentencia proferida se interpuso el recurso de alzada por la parte **DEMANDANTE**, quienes manifiestan que disienten de la decisión absolutoria, dado que, de las prueba obrantes en el proceso se puede arribar a conclusión diferente a la determinada por el juez de primer grado, ya que, se presenta una equivocación frente a la institución de la sustitución patronal conforme al criterio que ha precisado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral sobre ese tópico; que algunos de los requisitos para que opere la sustitución patronal no se estructuraron; que la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín en el proceso bajo radicado 050013105001201900-16600, determinó que no se cumplieron con los requisitos de la sustitución patronal, declarando como verdadero empleador a Une EPM Telecomunicaciones y que Huawei había actuado como un simple intermediario; que en el presente asunto no se cumplen con los presupuestos de la sustitución patronal de conformidad con artículo 67 y 68 del CST; que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral en sentencia SL3001 de 2020, radicado 47.613, al referirse a la sustitución de empleadores concluye que dicha sustitución debe estar acompañada del traspaso de los bienes de producción a la organización empresarial, y por ello, teniendo en cuenta los argumentos de tal decisión y adecuándolos al presente caso, se puede entender que en realidad lo que sucedió en el contrato entre UNE y Huawei MS es simplemente una tercerización para el desarrollo de un proyecto o una actividad que desarrollaba de manera directa UNE EPM Telecomunicaciones, y que simplemente allí, no hay una verdadera transferencia de una unidad empresarial, sino que, contrario al planteamiento del

juzgador de instancia, al analizar el contrato suscrito entre Huawei y UNE EPM Telecomunicaciones en junio 28 del 2016, se encuentran todos los pormenores claros y precisos de cómo se dio ese negocio jurídico, por tratarse del “contrato padre” como lo llamaron los testigos y que después conllevó a que se hiciera otro contrato posteriormente, al cual el *a quo* hizo referencia sin conocerlo; que el contrato del 07 de octubre de 2016 al que se hizo referencia en la sentencia brilla por su ausencia y es un “contrato que tienen escondido las partes, aquí en este caso las empresas demandadas, y que no conocemos y que simplemente con una certificación escueta y presentada por el testigo señor Federico Vázquez, es lo que aquí se dice es cierto”, pero no conocemos los pormenores del contrato en realidad; que el contrato aportado al proceso se refiere a los servicios que debe prestar Huawei MS a UNE como tal, y se establece que UNE le va a entregar a unos contratistas que prestan servicios para UNE, a fin de que Huawei MS se los siga administrando; que los testigos manifestaron al unísono que otras empresas o terceros fueron los contratistas que recibió Huawei MS para administrar también los servicios que prestaban a UNE EPM Telecomunicaciones; que de lo expresado en la cláusula 9.2 del contrato obrante en el proceso, se desprende que en realidad UNE no le transfirió el negocio completo a Huawei, es decir, no está demostrado que Huawei haya recibido y se haya convertido en el titular completo, único, del negocio al cual se comprometió con el contrato que se suscribió con UNE EPM Telecomunicaciones; que tal como lo dijo la Corte Suprema de Justicia en la sentencia referida, tiene que haber una transferencia completa del negocio, esto es, no pueden pasarse subsecciones o subproductos de un lugar a otro; que la empresa UNE EPM Telecomunicaciones sigue conservando las

redes y sigue siendo propietaria de las redes de transmisión y todo lo relacionado con la actividad que ha venido desarrollando Huawei a través del tiempo; que la empresa UNE EPM Telecomunicaciones le entrega materiales que son propios de UNE EPM Telecomunicaciones a los trabajadores bajo esa presunta sustitución patronal; que la empresa Huawei como tal simplemente tiene unos arrendamiento, pero no es propietaria de ningún bien; que no existe una verdadera sustitución patronal y por ende, no es legal como lo manifiesta el juez en su sentencia; que la empresa Huawei y UNE EPM Telecomunicaciones desarrollan la misma actividad, bien sea relacionada de manera directa o subyacente al tema de las telecomunicaciones y del manejo y mantenimiento de las redes de telecomunicaciones; que si UNE EPM Telecomunicaciones tenía la necesidad de requerir a un tercero para que desarrollara esta actividad o lo hiciera por medio de otros terceros, debió a haber contratado una empresa permitida por la legislación colombiana, como son las empresas de servicios temporales, y Huawei no es una empresa de servicios temporales, es decir, no está constituida como tal; que de lo manifestado por los testigos y lo que se afirma en la demanda, en realidad frente a ese entramado jurídico suscrito entre Huawei y UNE, es que encontramos que UNE entrega a 601 trabajadores el 10 de octubre del 2016 y el 5 de diciembre de 2022, es decir, seis años después, estableciéndose que hay un desmantelamiento de los contratos; que lo que se presentó lo fue a través de unos métodos no ortodoxos que buscaban la desvinculación de todos estos trabajadores que sufrieron esa presunta sustitución patronal con cartas de prevención, que eran cartas que conllevaban a despidos en un acumulativo de tres, como lo explicaron varios testigos, así como también el inicio de

procesos disciplinarios con despidos, las amenazas de procesos disciplinarios como tal, la provocación de retiros de mutuo acuerdo; que los testigos refirieron a una señora Juliana que se encargó de intimidar a los trabajadores para que negociaran y se retiraran de la empresa; que debe tenerse en cuenta que a escaso un año y medio de haber recibido esos trabajadores, se presentó al Ministerio de Trabajo una solicitud de despidos colectivos, por lo que, era evidente que en el trasfondo se encontraba en este contrato, que hoy lastimosamente el juez declara que es legal o que tiene objetivos legales entre UNE y Huawei, era la desvinculación de todos esos trabajadores; que Huawei con el contrato celebrado con UNE, lo que hizo fue a hacerle un favor a UNE al desvincular un grueso número de trabajadores por medio de estos actos no ortodoxos, además de que en la actualidad tiene aproximadamente 50 trabajadores afectados con esa sustitución patronal de los 699; que si en realidad hubiere existido la sustitución patronal, UNE no hubiera recibido ahora en octubre del 2021 cerca de 80 trabajadores nuevamente y no bajo los premisas que manifestó el señor Federico Vázquez, que de paso es un testigo que trató de evadir respuestas generando un manto de duda, pero que en realidad no hubo una mejoría en el cambio de empleador como trató de decirlo en su versión; que es necesario tener en cuenta que en realidad lo que sucedió es que Huawei MS se prestó para obrar como un liquidador de contratos laborales, pues un grueso número de trabajadores hoy están desvinculados, sea por la modalidad de despido con justa causa o por las presiones que ejercieron por medio de funcionarios de Huawei directamente para que estos trabajadores se retiraran bajo amenazas de perder poder adquisitivo frente a algunas acreencias como la tabla indemnizatoria, presionándolos con el

trámite de despido colectivo; que no se cumplen los presupuestos para entender que hubo una verdadera sustitución patronal; que no hubo ninguna transferencia real, lo único que se le permitió dentro de esto es a tener accesibilidad a una red, pero la red sigue siendo del propietario, esto es, de UNE EPM Telecomunicaciones: Por lo tanto, Huawei no puede ni ha podido fungir como un verdadero empleador. En definitiva, solicita que se revoque la decisión de instancia, y se resuelvan favorablemente las súplicas de la demanda.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 12 de diciembre de 2022⁸, y mediante proveído del 12 de enero de 2023, se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que la parte demandante insiste en los argumentos del recurso de alzada, recabando que se revoque la decisión de instancia y se concedan las pretensiones; a su turno, las entidades demandadas Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S y Une Epm Telecomunicaciones S.A., sostienen que la decisión absolutoria debe confirmarse.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación sentencia y principio de consonancia. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de

⁸ Fol. 1 a 2 archivo No 02AdmiteApelaciónTraslado- SegundaInstancia

apelación interpuesto por la parte demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia⁹, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2. Problemas Jurídicos. El *thema decidendum* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: **i)** ¿Si se configura la figura de la sustitución patronal entre Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS y Une EPM Telecomunicaciones S.A.? Y en caso negativo **ii)** ¿Si hay lugar a la indemnización de perjuicios morales reclamados por los demandantes?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados. El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, habida cuenta que, de conformidad con el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el *sub lite* se cumplen con los presupuestos del artículo 67 del C.S.T, esto es, que en efecto se presentó una sustitución patronal de Une EPM Telecomunicaciones S.A. hacia Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, conforme pasa a exponerse.

2.4 Existencia de la relación laboral. Para resolver el primer problema jurídico que concita la atención de la Sala, es preciso señalar que las partes no discuten la declaratoria de la existencia de las relaciones laborales de los demandantes, en concreto, que

⁹ Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

Haymer Rendón Prado empezó a labor el 09 de noviembre de 2009¹⁰; Jairo Hernán Meneses Ochoa, el 04 de julio de 1995¹¹; Oscar Valero Peña, el 16 de mayo de 2011¹²; Iván Darío Ramírez Cañon, el 16 de mayo de 2011¹³; John Jairo Restrepo Mejía, el 22 de julio de 1996¹⁴; Jorge Iván Hernández Giraldo, el 18 de enero de 1988¹⁵; Juan Fernando Auban Henao, el 23 de junio de 2009¹⁶; Carlos Eduardo Montoya Carvajal, el 27 de septiembre de 2010¹⁷; Jairo de Jesús Mateute Pérez, el 09 de noviembre de 2009¹⁸; Gustavo de Jesús Vanegas Carmona, el 03 de diciembre de 1996¹⁹; y Jorge Iván Flórez García, el 06 de septiembre de 1991²⁰, y que a partir del 10 de octubre de 2016²¹ mediante la figura de la sustitución patronal fueron transferidos de Une EPM Telecomunicaciones S.A. a Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S, siendo el punto de controversia, el que, como lo asienta la parte actora, no se cumplen los presupuestos exigidos para que opere una sustitución patronal, debiéndose tener como verdadero empleador a Une EPM Telecomunicaciones S.A. desde el inicio de cada una de las relaciones laborales atrás mencionadas.

2.5 Sustitución patronal. Para resolver, importa precisar que el artículo 67 del C.S.T. define la sustitución de empleadores o empresarios, como *“todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del*

¹⁰ Fol. 112 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹¹ Fol. 113 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹² Fol. 114 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹³ Fol. 115 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹⁴ Fol. 116 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹⁵ Fol. 117 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹⁶ Fol. 118 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹⁷ Fol. 119 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹⁸ Fol. 109 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

¹⁹ Fol. 110 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

²⁰ Fol. 111 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

²¹ Fol. 109 a 119 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”.

Paralelo a ello, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral del máximo tribunal de esta jurisdicción, antaño ha venido sosteniendo que: *“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».* CSJ SL, 13 feb. 1991, rad. 4101, reiterada en providencia CSJ SL850-2013, y .

Dentro del anterior contexto, esta Sala de Decisión advierte que, frente a la sustitución patronal, sí se acreditan los elementos configurativos de tal instituto jurídico, veamos;

2.5.1 El cambio de un patrono por otro. En efecto, obra certificación del Director de Relaciones Laborales de Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S del 28 de junio de 2022²², en la que se expresa que: *“Entre esta sociedad y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. (“UNE”) se celebró el 07 de octubre de 2016 un contrato comercial que consiste en la enajenación o transferencia, de UNE a favor de HUAWEI MS, de una unidad operativa necesaria para operar y mantener la red de telecomunicaciones fija y móvil de UNE, y el cual se denominó concretamente Acuerdo de Transferencia Especifica (STA, por sus siglas en ingles) (...), Consecuencialmente, respecto de los*

²² Fol. 4 archivo No 44CertificadoContratoComercialHuawei

trabajadores involucrados en la operación de la red se efectuó la figura jurídica de la sustitución patronal contemplada en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, cumpliéndose todos los requisitos legales encaminados a garantizar la estabilidad de los derechos constitucionales y laborales, individuales y colectivos, de todos los trabajadores objeto de la sustitución; quedando a cargo de HUAWEI MS como nuevo empleador el pago de todos los salarios, pagos legales y extralegales, beneficios convencionales y demás emolumentos laborales aplicables”.

Ello así, desde el punto de vista netamente formal, es dable colegir que en virtud del Acuerdo de Trasferencia Especifica que se celebró entre Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS y Une EPM Telecomunicaciones S.A., los trabajadores aquí demandantes cambiaron de empleador a partir del 10 de octubre de 2016. Igualmente, cada uno de los trabajadores interrogados aceptaron que con posterioridad al 10 de octubre de 2016 su empleador pasó a ser Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, incluso, el testigo Víctor Manuel Girón Ochoa como miembro de la organización sindical Sintraemsdes dio cuenta de que, una vez se presentó el cambio de empleador, presentaron pliego de peticiones ante Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS para regular las relaciones laborales con el fin de que *“allí se negocian algunas condiciones básicamente conservando lo mismo”*, es decir, que la organización sindical de los trabajadores y como representante de estos, asumió que el nuevo empleador luego de la sustitución patronal lo era Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, pues no de otra manera se entiende que hayan decidido ejercer el derecho de negociación colectiva ante tal ente societario, como

empleador de los aquí demandantes, quienes también se encontraban afiliados ante esa organización sindical²³.

En el mismo sentido, no puede pasarse por alto que con posterioridad a la sustitución patronal, algunos de los trabajadores demandantes decidieron acogerse a un plan de retiro voluntario propuesto por Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, esto es, asumieron que el empleador lo era tal ente societario y, por ello, decidieron de común acuerdo finalizar el contrato de trabajo, reconociendo explícitamente a Huawei MS como su verdadero empleador, como acontece con el señor Haymer Rendón Prado²⁴, Oscar Valero Peña²⁵; Iván Darío Ramírez Cañón²⁶, Jairo de Jesús Mateute Perez²⁷, y Gustavo de Jesús Vanegas Carmona²⁸.

En definitiva, este requisito se encuentra suficientemente acreditado en el caso de todos los deprecantes, dado que, como se apreció al inicio de esta providencia, no fue objeto de discusión que a partir del 10 de octubre de 2016 se presentó el cambio de empleador, siendo transferidos de Une EPM Telecomunicaciones S.A. a Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS.

2.5.2 La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento. Este requisito también se acredita, en la medida en que, la actividad u objeto social desarrollado por Une EPM Telecomunicaciones S.A. tiene que ver con *“la prestación de servicios de telecomunicaciones, tecnologías de la información y*

²³ Fol. 1 a 10 archivo No 03AnexosDemanda

²⁴ Fol. 26 a 29 archivo No 15ANexosContestaciónParteUno

²⁵ Fol. 46 a 49 archivo No 15ANexosContestaciónParteUno

²⁶ Fol. 58 a 61 archivo No 15ANexosContestaciónParteUno

²⁷ Fol. 110 a 113 archivo No 15ANexosContestaciónParteUno

²⁸ Fol. 168 a 171 archivo No 15ANexosContestaciónParteUno

*las comunicaciones, servicios de información y las actividades complementarias relacionadas y/o conexas con ellos*²⁹; a su vez, Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, desarrolla como una de las actividades contempladas en su objeto social la de *“operación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones para proveedores de servicios de red, incluyendo más no limitando a operadores de redes cableadas, inalámbricas y virtuales”*³⁰, es decir, ambas entes tienen en común en su objeto social el desarrollo de actividades relacionadas con el sector de las telecomunicaciones, y debido a ello, fue como el 07 de octubre de 2016 se celebró el contrato comercial denominado “Acuerdo de Transferencia Especifica”³¹, negocio comercial que comprendió:

“2. Esa unidad comprendía una serie de activos y contratos comerciales necesarios para proveer las herramientas y tecnologías involucradas en dicha operación y mantenimiento, y su transferencia se sujetó a las siguientes condiciones:

- a) Traslado físico de un listado concreto de activos tales como vehículos y herramientas; de manera que UNE enajenó su derecho de titularidad y dominio sobre dichos bienes, transfiriendo totalmente su propiedad en favor de HUAWEI MS,*
- b) Traspaso de derechos y obligaciones derivadas de los contratos comerciales incluidos en esa transferencia”*

²⁹ Fol. 29 a 30 archivo No 03AnexosDemanda

³⁰ Fol. 13 a 14 archivo No 03AnexosDemanda

³¹ Fol. 4 archivo No 44CertificadoContratoComercialHuawei

Así las cosas, lo que se evidencia es que Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS en desarrollo de su objeto social que incluye, entre otros sectores, el de las telecomunicaciones, similar a la actividad que desarrolla Une EPM Telecomunicaciones S.A., decidió adquirir bajo el denominado Acuerdo de Transferencia Específica una unidad operativa de Une EPM Telecomunicaciones S.A., dando continuidad o desarrollando una de las actividades que el objeto social le permitía desarrollar a Une EPM Telecomunicaciones, en específico, la referida a la operación y mantenimiento de la red de telecomunicaciones fija y móvil, situación que fue corroborada con el dicho del testigo Alejandro Toro Cárdenas, quien como ingeniero de UNE, manifestó que Huawei MS fue el que se postuló y quedó con el contrato referente a la operación y mantenimiento de redes, que además, una vez esa unidad operativa paso a cargo de Huawei MS, la labor que siguió desarrollando Une EPM Telecomunicaciones S.A. se circunscribió *“a toda la labor comercial del lado de clientes, ¿cierto? Todo el tema jurídico, el tema de compras, los temas de ingeniería. Ya sobre las redes asociadas que vendimos, los temas de ingeniería se seguían haciendo aquí. O sea, en antiguo se siguen comprando los equipos, se instalan y se le entregan a Huawei para que los opere. Y el equipo de operaciones que quedó aquí, en cabeza mía, quedó muy enfocado en controlar ese contrato. Ese contrato era de mucho dinero y, como le dije al principio, era muchos indicadores para gestionar. Un contrato eso es por su tamaño y su valor y el tamaño de la operación. Eso no se controla solo, requiere un equipo pequeño en la compañía para poderlo controlar”*.

En ese orden, la relación del objeto social de las entidades referido al tema de las telecomunicaciones permite colegir que se presentó continuidad de la empresa o establecimiento, dado que, bajo el Acuerdo de Transferencia Especifica Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, asumió como nuevo empleador de los aquí demandantes para ejecutar las actividades relacionadas con la operación y mantenimiento de redes, actividad que después de ocurrida la sustitución patronal no siguió ejecutando o desarrollando Une EPM Telecomunicaciones S.A., en consideración a que el testigo Alejandro Toro Cárdenas fue claro en precisar que la “red” como tal no se vendió, sino que sigue siendo propiedad de UNE, y que, lo que adquirió Huawei fue la operación y mantenimiento de esa red, aspecto que indicó que “es un contrato de mucho dinero” y que por ello, “eran muchos indicadores a gestionar” y, por tanto, requería de un grupo pequeño directo de UNE del que él hacía parte y, con el cual, controlaban esos indicadores de gestión.

Por razón de lo anterior, este requisito también se cumple.

2.5.3 Continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo. Igualmente, este requisito, se acredita, pues los demandantes al absolver el interrogatorio aceptaron que después del 10 de octubre de 2016 les dijeron que su nuevo empleador era Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS en virtud de la sustitución patronal, y que, por tanto, siguieron prestando sus servicios o funciones de manera similar a como lo venían haciendo con Une EPM Telecomunicaciones S.A., sólo que se duelen de que, al seguir prestando sus servicios en el mismo lugar o con las mismas

herramientas de trabajo, su verdadero empleador seguía siendo Une EPM Telecomunicaciones S.A.

Aunado a que, tal como se evidencia de las diferentes certificaciones y documentos de la historia laboral de los actores³², para el 10 de octubre de 2016 venían vinculados a Une EPM Telecomunicaciones S.A. y, sin solución de continuidad, a partir de esa calenda, continuaron prestando sus servicios al empleador Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, esto es, en desarrollo del mismo contrato de trabajo o, dicho de otra manera, se le dio continuidad a la misma relación de trabajo que venían sosteniendo con Une EPM Telecomunicaciones S.A.

Valga la pena precisar, que la sustitución patronal tiene por fin amparar al trabajador ante el cambio de un patrono por otro, y como lo ha dicho la Corte, **“cualquiera que sea la causa”**, esto es, bien sea que: *“se trate de mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso, sucesión por causa de muerte), enajenación del goce (arrendamiento, alquiler, etc.), alteración de la administración, modificación en la sociedad, transformación o fusión de ésta, liquidación o cualquier otra causa”*³³, con lo cual se concluye que, no se equivocó el *a quo* al estimar que sí se configuraron los requisitos de ley para dar lugar a la sustitución patronal, pues como se vio en líneas anteriores, ello tuvo lugar esencialmente por el “Acuerdo de Transferencia Especifica”, negocio jurídico en razón del cual, Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS asumió la operación y mantenimiento de las redes de telecomunicaciones que venía ejecutando en

³² Fol. 109 a 119 archivo No 10ContestaciónUneAnexos

³³ SL1943-2016

desarrollo del objeto social Une EPM Telecomunicaciones S.A., y que, condujo a que, los trabajadores que venían ejecutando tales actividades en esta última entidad, pasaran al servicio de Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS a través de la figura de la sustitución patronal.

Ahora, enfila la parte actora como una de sus pretensiones que la referida sustitución patronal es “nula y/o ilegal y/o inexistente” por tratarse de un acuerdo unilateral de Une EPM Telecomunicaciones S.A., es decir, que acude al juez laboral para que dejar sin efectos el referido “Acuerdo de Transferencia Especifica”, aspecto que, desde luego, no es del resorte de esta jurisdicción, dado que, se trata de un negocio netamente comercial, cuya legalidad es ajena a las competencias del juez laboral, tan así es que, en la jurisdicción contenciosa administrativa se encuentra cursando un proceso en ejercicio de la acción contractual contra el referido “Acuerdo de Transferencia Especifica” celebrado entre UNE y Huawei MS³⁴, aunado a que, para la realización del referido negocio comercial no puede aseverarse que se requiera de algún acuerdo especial con los trabajadores, por cuanto que, precisamente lo que se evidencia es que se trata de un contrato para la operación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones, lo cual trasciende más allá de las relaciones laborales que puedan tener alguna de las entidades contratantes, en este caso, Une EPM Telecomunicaciones S.A., y en esa medida, y a propósito de garantizar los derechos de los trabajadores, se pactó también la sustitución patronal, con el fin

³⁴ Radicado No 05001233300020180040200

de garantizar la continuidad de los contrato de trabajo vigentes celebrados con los trabajadores.

Asimismo, el apoderado judicial del polo activo esgrime que las entidades demandadas no allegaron el referido contrato o Acuerdo de Transferencia Específica al proceso, aspecto en el que ciertamente tiene razón; empero, ello es así en la medida en que, tal como lo sostuvieron las entidades demandadas, aquel es de carácter confidencial, siendo que al margen de ello, aprecia la Sala que el certificado del 28 de junio de 2022³⁵ allegado por Federico Vásquez González como Director de Relaciones Laborales de Huawei MS Colombia S.A. y Min Yi como Project Director de Huawei MS Colombia S.A.S., reviste de total validez y da cuenta de los aspectos puntuales pertinentes para resolver el presente asunto, esto es, en lo relacionado a manera general con el objeto del contrato y el clausulado concerniente con la sustitución patronal, por demás, que la parte actora no mostró disenso al momento de su incorporación al legajo, razón por la cual, al contrario de lo afirmado por el recurrente, tal documento sí sirve de fundamento para establecer, cómo a bien lo hizo el *a quo*, que en efecto operó la sustitución patronal, cuyo acto generatriz fue el Acuerdo de Transferencia Específica.

En lo tocante con el contrato No 1220001363³⁶ celebrado entre Une Epm Telecomunicaciones S.A. y Huawei Technologies Colombia S.A., debe decirse que no es posible tenerlo en cuenta como contrato “padre” que dio origen a la sustitución patronal, ya que, tal como lo refirió el testigo Federico Vásquez González,

³⁵ Fol. 4 archivo No 44CertificadoContratoComercialHuawei

³⁶ Fol. 88 a 105 archivo No 03AnexosDemanda

tal contrato no hace referencia a Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS, es decir, la aquí demandada y suscriptora del Acuerdo de Transferencia Específica, para lo cual, aclaró que: *“yo soy Huawei Technologies Colombia Managed Service, por eso nosotros siempre decimos que somos Huawei MS. Puede haber una fácil confusión porque, pues yo lo dije ahorita, Huawei es una empresa proveedor de servicios de tecnología, entonces todas las Huawei son Huawei Technologies, ¿cierto?, solo pues que Colombia, pero la empresa que nosotros tenemos operando las redes de telecomunicaciones en la cual yo estoy, en la cual hicimos el contrato en el 2016, es Huawei Technologies Colombia Manage Service, ¿cierto?, y esta no es, ¿cierto?”*. Así las cosas, la censura enrostrada frente a la valoración del contrato No 1220001363³⁷ y su clausulado, resulta infundada para los fines perseguidos por los actores, en la medida en que, se trata de un contrato suscrito por una persona jurídica diferente a la aquí demandada, aunado a que, no guarda relación con la sustitución patronal objeto de discusión, y por lo tanto, se desestima el punto objeto de alzada con fundamento en tal probatura.

Refiere el apoderado judicial de la parte activa que en el caso de autos debe tenerse en cuenta los predicamentos de la sentencia SL3001-2020. En efecto, tal providencia resulta ser relevante en los temas de sustitución de empleadores y tercerización, por cuanto define ambos conceptos y delimita el alcance de estos, a saber:

Luego, en la tercerización laboral, hay una externalización de

³⁷ Fol. 88 a 105 archivo No 03AnexosDemanda

tareas o, si se quiere, un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial. Por ello, la empresa cesionaria puede reversar la actividad cedida o delegarla en otro contratista.

En cambio, en la sustitución de empleadores, no solo hay una transmisión de actividad; también se transfieren las estructuras y elementos organizativos suficientes para dar continuidad a la explotación de bienes y servicios ofrecidos al mercado. Por tanto, no hay sucesión de empresas si no opera este trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido.

Descendiendo al caso concreto, nótese que en efecto se presentó la sustitución de empleadores, dado que, el “Acuerdo de Transferencia Especifica”³⁸, comprendió:

“2. Esa unidad comprendía una serie de activos y contratos comerciales necesarios para proveer las herramientas y tecnologías involucradas en dicha operación y mantenimiento, y su transferencia se sujetó a las siguientes condiciones:

- a) Tránsito físico de un listado concreto de activos tales como vehículos y herramientas; de manera que UNE enajenó su derecho de titularidad y dominio sobre dichos bienes,*

³⁸ Fol. 4 archivo No 44CertificadoContratoComercialHuawei

transfiriendo totalmente su propiedad en favor de HUAWEI MS,

b) Traspaso de derechos y obligaciones derivadas de los contratos comerciales incluidos en esa transferencia”

Esto es, para esta Sala, de acuerdo con lo manifestado en la referida certificación, sí existió la transferencia de “las estructuras y elementos organizativos suficientes para dar continuidad a la explotación de bienes y servicios ofrecidos al mercado”, aunado a que, tal como lo informó el testigo traído por la parte actora Víctor Manuel Girón Ochoa, “*sí recuerdo que Huawei nos entregó un portátil, un portátil, pero ahí desconozco yo si realmente eran de Huawei, de UNE, pero a nombre o a título de Huawei nos entregaron un portátil*”, y en cuanto a la sede de trabajo, dijo desconocer si eran de Huawei, pero que le daba a entender que no porque “no se notó algún cambio”, aspecto que pueden generar duda respecto de la transferencia de la titularidad de esto último, pero ello se despeja con lo manifestado por el testigo Alejandro Toro Cárdenas, quien como ingeniero de Une, manifestó que “*hay otros edificios donde hay puestos de trabajo, pero había además un contrato de arrendamiento de puestos de trabajo donde UNE le alquilaba a Huawei esos puestos de trabajo para que Huawei se ubicara y se sentara. Hay un caso especial que es como el centro de operación de la red, que se llama el NOC, y hay algunos edificios especiales donde, como está la red en ese sitio, se requiere un operario sentado en ese sitio operando la red. Eso no se cobraba porque hace parte de la red que tiene que operar Huawei, así como en el edificio donde tiene que ir a hacer el mantenimiento o arreglar la falla. Pero el resto de puestos de trabajo sí se le alquilaba a Huawei por un valor, creo que era por*

puesto o por edificio, eso no es el detalle comercial, pero se le alquilaba a Huawei para que Huawei ubicara a su gente”.

Así pues, tal como lo prescribe el artículo 61 del CPTSS, en el ejercicio valorativo de las pruebas obrantes en el proceso, debe concluirse que en efecto, del contenido de la certificación emitida por Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS y lo manifestado por el testigo Alejandro Toro Cárdenas, se logra para la Sala pleno convencimiento de que se dio ese *“trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido”*, esto es, que a partir del 10 de octubre de 2016 Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS fungió como empleadora de los aquí demandantes, en desarrollo de la actividad de operación y mantenimiento de la red de telecomunicaciones fija y móvil de UNE.

En ese sentido, acorde con lo inmediatamente expuesto, puede concluirse que al presentarse una sustitución de empleador, o por mejor decir, sustitución patronal, se cae de su propio peso, la pretensión esgrimida por los actores referida a que se declare que Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS actuó como simple intermediario y que el verdadero empleador es Une Epm Telecomunicaciones S.A., en razón de que ambas figuras son excluyentes; sin embargo, en gracia de la discusión, en lo referente a la figura de la tercerización laboral, es de suma importancia traer a colación lo decantado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁹, la que ha señalado al

³⁹ CSJ SL390-2024

respecto que:

Conviene recordar entonces que en una economía globalizada la tercerización ha sido empleada con fines diversos, dentro de los cuales cabe destacar: (i) la estrategia empresarial de concentrarse en aquellas partes del negocio que son su actividad principal, descentralizando aquellas otras actividades de apoyo que, aunque son básicas, no producen intrínsecamente lucro empresarial; (ii) la externalización de procesos le permite a las empresas acceder a proveedores que debido a su especialización y conocimiento técnico, pueden ofrecer servicios a costos reducidos; (iii) la exteriorización de actividades dota de mayor flexibilidad a las empresas en entornos económicos muy fluctuantes y regidos bajo una demanda flexible (CSJ SL 4479-2020).

Es así como, se trata de un «un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas», siempre que se funde «en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero». Por tanto, «no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades» (CSJ SL467-2019).

En el caso concreto, los actores en el decurso del proceso sostuvieron la tesis de que la sustitución patronal desmejoró su situación laboral; que con posterioridad se presentaron actos intimidatorios que llevaron a algunos trabajadores a aceptar el retiro voluntario; que no se les pagaba las horas extras; que las incapacidades no se reconocían en el 100%; que se les enviaba “cartas de prevención”; así como también que les hacían evaluaciones de desempeño, entre otros hechos, que en últimas no se encuentran debidamente demostrados; incluso, de la versión rendida por Federico Vásquez González, como Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Huawei MS, y de una u otra manera, corroborada con el dicho del testigo traído por la propia parte actora, señor Víctor Manuel Girón Ochoa, se desprende de manera inconcusa que una vez se presentó la sustitución patronal o, en gracia de la discusión, si se quiere tercerización laboral, no hubo una desmejora laboral, tan es así, que la sustitución operó desde el 10 de octubre de 2016 y al finalizar ese año el sindicato al que pertenecen los actores presentó pliego de peticiones y suscribieron una convención colectiva en el año 2017, y parafraseando a dicho testigo: “básicamente conservando lo mismo”, y que venían obteniendo de la convención colectiva con UNE. Igualmente, al preguntársele por la “desmejora” al cambiar de empleador, dijo que *“No, yo creo que pues lo único que se desmejoró fue el clima laboral”*, es decir, contrario a lo asentado por los actores, no pudo sostenerse que el cambio de empleadora haya generado perjuicios en el ámbito laboral o prestacional a los actores.

De otro lado, en lo que respecta al tema de los beneficios convencionales, ha de decirse que al tratarse de unas temáticas

extralegales, nótese que ello podía solventarse en desarrollo de la negociación colectiva, aspecto que de ninguna manera fue limitado ni restringido, en razón de que, tal como se infiere de los mismos dichos de los testigos atrás referidos, los trabajadores ejercieron a través de la organización sindical su derecho de presentar y discutir un pliego de peticiones que dio como resultado una convención colectiva en similares términos a la que regía cuando eran trabajadores de UNE. Así las cosas, la simple inconformidad en algunos aspectos inherentes a la relación laboral o a asuntos administrativos, no son de la entidad suficiente, o no tienen la connotación jurídica necesaria para poder concluir que la sustitución patronal o tercerización, como lo aducen los actores, haya implicado una desmejora laboral debidamente acreditada o probada.

Y en lo tocante a los planes de retiro voluntario, cabe señalar que el ofrecimiento de planes de retiro voluntario no está prohibido para los empleadores y, en todo caso, su aceptación queda a discreción o voluntad del trabajador, como sus condiciones, siendo que, en el caso de autos, los trabajadores que decidieron acogerse al plan de retiro voluntario no demostraron que hayan sido coaccionados o que su voluntad se haya visto afectada, tan solo asientan de manera hipotética que se sintieron presionados para suscribir los acuerdos de retiro voluntario, sin alguna probanza con la que logre determinar la existencia de error, fuerza o dolo en la suscripción de tales acuerdos. En todo caso, los planes de retiro voluntario se dieron pasado más de un año del acaecimiento de la sustitución patronal, sin que se logre extraer del cardumen probatorio que los trabajadores que decidieron acogerse a tal mecanismo, hayan sido obligados a

hacerlo, allende de que no es objeto de disenso la validez de los acuerdos suscritos por los trabajadores aquí demandantes, mismos que decidieron poner fin a la relación laboral con Huawei MS a través del plan de retiro voluntario.

Del mismo modo, en lo tocante a que se ventiló una solicitud de despidos colectivos ante el Ministerio del Trabajo, debe decirse que ello no condujo a ningún resultado, además de que es una figura legal permitida en el ordenamiento jurídico a la que pueden optar los empleadores ante circunstancias específicas, pero la configuración de tal figura no puede producirse automáticamente y como consecuencia de la sustitución patronal, o que se trate de una persecución laboral contra los aquí demandantes; por lo tanto, las hipótesis formuladas por los actores al respecto, solamente se quedan en el plano meramente especulativo, ya que, no existe ninguna probatura de la que se pueda colegir que exista una motivación para que a cualquier costa Huawei MS haya decidido, después de la sustitución patronal, prescindir de los trabajadores concernidos en tal acto jurídico, al punto que, no todos los trabajadores aquí demandantes se acogieron al plan de retiro voluntario.

De suerte que, al carecer esta Sala de los elementos de convicción necesarios para dar prosperidad a los puntos de inconformidad expuestos en el recurso de alzada, las pretensiones formuladas están llamadas al fracaso.

Bajo ese horizonte, para la Sala se impone la confirmación de la sentencia de primer grado, según y conforme las argumentaciones realizadas de antes.

3. Costas. En segunda instancia, se imponen costas a cargo de la parte demandante y de manera proporcional, por no haber prosperado el recurso de alzada, fijándose como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV y a favor de cada una de las demandadas. Las de primera instancia se confirman.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.: CONFIRMAR la sentencia materia de apelación, proferida el 05 de diciembre de 2022 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en **COSTAS** en esta instancia, fijándose como agencias en derecho en favor de Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A. y Une EPM Telecomunicaciones S.S.A. y a cargo de cada uno de los demandantes, el equivalente a UN (1) SMLMV para cada uno de los accionados, pero de manera proporcional al número de los pretensores. Las costas de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**⁴⁰.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

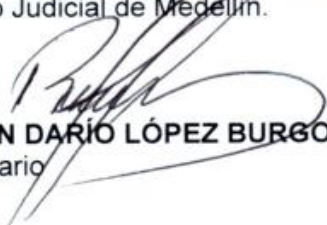

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

⁴⁰ Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador