



**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-016-2017-00751-01
Demandante:	Wilson Caro Rodríguez
Demandado:	Carlos Eduardo Valencia García
Litisconsorte:	Ana María López Monsalve
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Sustitución patronal, despido colectivo

**Medellín, octubre veintiséis (26) de dos mil veintidós (2022)**

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados MARIA NANCY GARCIA GARCIA, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada sustanciadora, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte actora, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, el 30 de julio de 2020, en el proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor WILSON CARO RODRIGUEZ en contra

del señor CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCÍA, trámite al cual se vinculó como litisconsorte necesaria por pasiva a la señora ANA MARÍA LÓPEZ MONSALVE, Radicado 05001-31-05-016-2027-00751-01.

## **1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

El señor WILSON CARO RODRIGUEZ llamó a juicio al señor CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCÍA, pretendiendo se declare que en la Notaría 27 del Circuito de Medellín existió un despido colectivo ilegal el 06 de marzo de 2017, toda vez que se despidieron en menos de seis meses, más del treinta por ciento del total de trabajadores, sin autorización del Ministerio de Trabajo, conforme lo indica el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 1469 de 1978, como consecuencia de ello, se declare que su despido no produjo efectos en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del trabajo, debiendo cancelar el demandado todos los salarios, descansos remunerados, vacaciones y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como las cotizaciones a la seguridad social, desde el 6 de marzo de 2017 hasta el momento de la reinstalación en el cargo que venía desempeñando al momento de la terminación del contrato, con las mismas o mejores condiciones y sin solución de continuidad, además de las indexación de todas las sumas.

En respaldo de tales pedimentos, se expuso que, el 14 de noviembre de 2012 el señor Wilson Caro Rodríguez y el señor Héctor Antonio López Osorio, suscribieron contrato individual de trabajo a término indefinido, cuyo objeto consistía en prestar los servicios como auxiliar protocolista, en la Notaría 27 de Medellín, devengando un salario mensual de \$870.000 a la fecha de su despido, que el día 3 de marzo de 2017, la Notaría saliente señora Ana María López Monsalve, entregó al señor Carlos Eduardo Valencia García, notario 27 del circuito de Medellín en propiedad, la Notaría en mención, efectuándose no solo

la entrega material de los bienes muebles e inmueble, sino que además se dio también la sustitución patronal.

Se relató que al momento de la entrega de la notaria, al actor no se le terminó el contrato de trabajo, por lo que se presentó a su puesto de trabajo el día 6 de marzo y le fue prohibido el ingreso a la notaría por parte de la funcionaria Miriam Bernal Gómez, por mandato del demandado, situación que ocurrió de igual manera con 12 trabajadores de la notaría, es decir, que el nuevo notario despidió más del 30% del total de los trabajadores, configurándose el despido colectivo, pues se hizo sin autorización del Ministerio de Trabajo.

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

El señor **CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCIA**, al dar respuesta a la demanda, aceptó que en los archivos que le fueron entregados se encontró documento titulado contrato individual de trabajo a término indefinido con el demandante, manifestando que no le consta el salario del mismo a la fecha de terminación del contrato, en tanto que, éste nunca le prestó servicios personales, en tal sentido, tampoco le consta el despido y afirmó que no son ciertos los demás hechos, relatando que desde el 2 de marzo de 2017 se inició el proceso de entrega del Despacho de la Notaría 27, proceso que terminó el 3 de marzo de la misma anualidad, destacando que se dejó clara la obligación del notario saliente para con sus empleados, igualmente, que la doctora Ana María López Monsalve ejerció como Notaria 27 y empleadora, entre otras personas, del demandante hasta el 3 de marzo de 2017, fecha hasta la cual les liquidó el contrato de trabajo, no siendo cierto que al demandante, ni a otras personas, se les haya prohibido el ingreso a la notaria.

En oposición al éxito de las pretensiones formuló las excepciones de inexistencia de acto administrativo que declare el despido colectivo; prescripción; falta de legitimación en la causa por pasiva; falta de causa para

pedir; inexistencia de la obligación; inexistencia de relación laboral o contrato de trabajo y buena fe.

Por su parte, la señora **ANA MARIA LOPEZ MONSALVE**, al replicar la demanda, aceptó como cierto los hechos de la misma, aclarando que, la entrega de la notaria se perfeccionó como quedó plasmado en el acta de visita especial de entrega realizada por la Superintendencia de Notariado y Registro del 3 de marzo de 2017, previo a lo cual la parte previamente concertó con el doctor Valencia García, las condiciones en las que se verificaría la entrega del protocolo, venta de los bienes muebles y enseres, la cesión del contrato de arrendamiento y la culminación de las relaciones jurídicas que se tenían con prestadores de servicios y la entrega del personal en sus respectivos puestos de trabajo, informando al notario entrante que el personal sería liquidado hasta el último día del empalme y que dicho personal quedaba a su disposición y estaba a la espera de su saludo o bienvenida, resaltando que, en cumplimiento de los acuerdos a los que se llegó con el doctor Valencia García, se informó que los trabajadores se encontraban a paz y salvo frente a su nuevo empleador y se informó que el demandante como trabajador, tenía pleno conocimiento y convencimiento que se estaba presentando una sustitución patronal, destacando que al momento de la entrega de la notaría al actor no se le terminó el contrato de trabajo.

En su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de litisconsorcio; falta de legitimación en la causa por pasiva en virtud de la sustitución patronal; inexistencia de la obligación –ausencia de responsabilidad y pago.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO**

Mediante fallo proferido el 30 de julio de 2020, el Juzgado de conocimiento negó la totalidad de las pretensiones elevadas por el accionante, declarando la prosperidad de las excepciones denominadas inexistencia de la obligación e

inexistencia de relación laboral o contrato de trabajo y condenó en costas al demandante.

#### **1.4.- RECURSO**

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte actora interpuso recurso de apelación, argumentado que existen dos elementos fundamentales para determinar la viabilidad del proceso, la declaratoria de sustitución patronal y la declaratoria de un despido colectivo, conforme lo definido en la fijación del litigio, señalando que el juez resolvió estudiar primero lo relativo al despido colectivo, dejando por fuera la prohibición que sufrió el demandante para poder prestar sus servicios el 6 de marzo de 2017, abordando el recurso de apelación de forma cronológica, ya que para que haya existido un despido colectivo, primero debió existir una vinculación laboral entre las partes, siendo este el elemento en el cual se basó la absolución del proceso.

Refirió que se aportó al proceso el contrato de trabajo a término indefinido, que suscribió el demandante con el Notario en propiedad, Doctor Héctor Antonio López Osorio, el 14 de noviembre de 2012, fecha desde la cual, el demandante presto sus servicios laborales como auxiliar protocolista, si bien, con un vínculo laboral con el notario en propiedad, también lo fue, prestando sus servicios en la Notaria 27 del Circulo de Medellín, por lo que desde el 14 de noviembre de 2012, hacía parte fundamental en el desarrollo y objeto de una notaría, en la prestación esencial de un servicio, no siendo plausible, que se considere apartar el recurso humano, de forma automática cuando existe un cambio de notario y más aún, cuando se tenía claro la existencia de ese equipo humano, de la continuidad que había tenido el demandante, en el transcurso del tiempo, en anteriores cambios de Notario y que se tenía claro desde la misma entrega material de la Notaria y lo que en ella se contiene, que sus contratos laborales, no tenían solución de continuidad.

Señaló que de la prueba aportada, debe tenerse en cuenta el acta de visita especial de entrega de la Notaria Veintisiete del Circulo de Medellín, practicada por la Superintendencia de Notariado y Registro, prueba aceptada por las partes y de la cual el mismo demandado, Carlos Valencia confesó en su interrogatorio haber conocido y firmado dicho documento, allí se probó la recepción de todos los elementos de la notaria incluyendo su recurso humano, además se presentó un concepto jurídico emitido por el Ministerio del Trabajo con radicado 2018120326486.

Resaltó que el demandado consideró haber interpretado en debida forma el Decreto 960 de 1970 y la instrucción administrativa N° 3 del año 2008 de la Superintendencia de Notariado y Registro y demás normas, como instrucción administrativa conjunta 13 del 7 de septiembre de 2011, interpretación que indica debe estar ajustada a la constitución y a la ley, pero si así fue, queda el interrogante de porque no respetó los derechos fundamentales del demandante y los demás trabajadores consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, ni atendió a la interpretación que realizó la Corte Constitucional, considerando que si en realidad el demandado hubiera dado una interpretación integral a las normas que regulan la materia, no habría considerado la posibilidad de impedirles el ingreso a prestar sus servicios personales.

Sostuvo que el juez de instancia en su consideraciones, se apartó totalmente del espíritu de las normas que rigen las relaciones laborales, no tuvo en cuenta en su interpretación, los principios constitucionales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, como la Igualdad de oportunidades para los trabajadores, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, la interpretación de la norma en situación más favorable al trabajador en caso de duda, primacía de la realidad sobre formalidades, entre otros, al no tener en cuenta la vulneración a la

dignidad humana del demandante cuando se le menoscabo en su libertad de acceder a la Notaría 27, el 06 de marzo del 2017 y continuar prestando sus servicios, ya que su contrato de trabajo continuaba vigente.

Resaltó que esta Corporación en un proceso como el presente, señaló que el demandado, soportado en el cumplimiento de la instrucción administrativa N° 17 del 27 de octubre de 2016 y normas que le permitían conocer mejor a sus empleados, no podía ir en contra de los derechos laborales fundamentales del demandante y sus compañeros de trabajo, quienes prestaban sus funciones de manera activa en la Notaría 27 de Medellín, considerándose igualmente que se presentó la sustitución patronal.

Expuso que está probado dentro del proceso que de los 14 trabajadores que prestaban servicios en la Notaría 27 del Circulo de Medellín, 12 de ellos, incluido el demandante tenían un vínculo laboral vigente, mediante contrato de trabajo a término indefinido, algunos por su antigüedad con el anterior Notario en propiedad. doctor Héctor López y por sustitución patronal con la doctora Ana María Monsalve, otros mediante contrato de trabajo directamente con la doctora Ana María López Monsalve, todos por sustitución patronal con el Doctor Carlos Valencia, aportándose igualmente video con el cual se probó la restricción de ingreso a la notaria a los demandantes el 6 de marzo de 2017.

Manifestó que el legislador laboral ha dispuesto una protección especial a los trabajadores en caso de darse por terminado los vínculos de trabajo de manera intempestiva y masiva, pues en este evento es necesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo para el despido colectivo de trabajadores, según lo señala el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, subrogado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y que para considerar cuando se está en presencia de un despido colectivo, el numeral 4) del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 señala que es cuando el mismo afecte en un periodo de seis (6) meses a un número de

trabajadores equivalente al treinta por ciento del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez e inferior a cincuenta, entendiendo que el 30 % de total, en este caso de 14 trabajadores corresponde a 4.2 trabajadores y de las pruebas aportadas al proceso se está probando que existió un despido por lo menos a 12 trabajadores, incluido el demandante, pues el demandado decidió de manera unilateral, impedir el ingreso de sus trabajadores el 06 de marzo de 2017, configurándose claramente el despido colectivo., pues no se solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para el Despido, y así lo indicó el Ministerio al Juzgado Dieciocho Laboral frente a un oficio en un proceso como el presente.

Concluyó, que el despido no produce ningún efecto y por tanto deberá entenderse que el despido nunca se produjo, que la obligación laboral continuó vigente, así como las obligaciones salariales y prestaciones, por lo que solicita se revoque la sentencia y en su lugar se declare, que entre el demandante y el doctor Carlos Eduardo Valencia, existió un vínculo laboral por sustitución patronal, se declare la nulidad del despido con efectos a partir del 4 de marzo de 2017, con el pago de salarios y prestaciones sociales, desde la fecha de la declaratoria de nulidad, hasta la reinstalación en el cargo.

### **1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos, se pronunció el apoderado de la parte actora, quien reiteró los argumentos esbozados en la sustentación del recurso de alzada, a fin de que se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar, se declare la existencia del vínculo laboral por sustitución patronal, se declare la nulidad del despido realizado al demandante, con efectos a partir del 4 de marzo de 2017 y consecuentemente, que la relación laboral continuaba sin solución de continuidad, debiéndose pagar los



salarios, prestaciones sociales, seguridad social y vacaciones, desde la fecha en que se declare la nulidad de su despido y hasta la reinstalación en el cargo.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

### **2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN EL TRÁMITE DE LA INSTANCIA**

Quedaron acreditados en el trámite del proceso y no son objeto de controversia los siguientes hechos:

- Que el señor Wilson Caro Rodríguez, suscribió contrato individual de trabajo a término indefinido con el señor Héctor Antonio López Osorio, en su momento Notario Veintisiete del Círculo de Medellín, con fecha de inicio de labores del 14 de noviembre de 2012, según se desprende del documento visible a folios 1 y 2 del anexo 005 del expediente digital.
- Que mediante acta del 31 de marzo de 2016, finalizada el 1º de abril de la misma anualidad, se efectuó la entrega de la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín, por parte del doctor Héctor Antonio López Osorio, notario saliente, a la doctora Ana María López Monsalve, véase folios 6 al 55 del anexo 023 del expediente digital.

- Que los días 2 y 3 de marzo de 2017, se realizó la entrega de la Notaría Veintisiete del Circulo de Medellín, por parte de la doctora Ana María López Monsalve, al doctor Carlos Eduardo Valencia García, como notario en propiedad, según consta en el acta de visita especial de entrega de la Notaría Veintisiete del Circulo de Medellín, practicada por la Superintendencia de Notariado y Registro, obrante a folios 62 a 160 del anexo 023 del expediente digital.

### **2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Debe determinar la Sala:

¿Si es procedente revocar la sentencia de primera instancia proferida el 30 de julio de 2020 por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, verificando para tal fin, si en el caso de autos operó la sustitución patronal entre la notaria saliente, Ana María López Monsalve y el notario entrante de la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín, Carlos Eduardo Valencia García, en caso de ser declarada la existencia de una sustitución patronal, establecer, si el despido del cual fue objeto el señor Wilson Caro Rodríguez, fue un despido colectivo e ilegal y si como consecuencia de ello, debe declararse ineficaz el mismo?

### **2.3.- TESIS**

El problema jurídico se resuelve bajo la tesis según la cual, (i) quedaron probados los presupuestos para declarar una sustitución patronal entre la señora Ana María López Monsalve y el señor Carlos Eduardo Valencia García, en sus calidades de notaria saliente y notario entrante de la Notaria Veintisiete del Círculo de Medellín, (ii) presentándose un despido colectivo, ilegal e

injusto, razón por la cual deberá revocarse la sentencia de primera instancia, conforme a las siguientes consideraciones:

## **2.4.- PREMISAS NORMATIVAS**

### **De los empleados de las notarías**

La Ley 29 de 1973, por medio de la cual se crea el Fondo Nacional del Notariado y se dictan otras disposiciones, dispone en su artículo 3° lo siguiente:

*“Los Notarios crearán bajo su responsabilidad, los empleos que requiera el eficaz funcionamiento de las oficinas a su cargo, y enviarán a la Superintendencia copia de las providencias que dicten en ese sentido.”*

Y en el artículo 4° de la misma normativa, prescribe:

*“El pago de las asignaciones de los empleados subalternos de los Notarios, así como la dotación y sostenimiento de las respectivas oficinas, se hará por tales funcionarios de los recursos que perciban de los usuarios por concepto de los derechos notariales que autoriza la ley.”*

A su vez, el Decreto 2148 de 1983 por el cual se reglamentan los Decretos-leyes 960 y 2163 de 1970 y la Ley 29 de 1973, en el artículo 118, estipula:

*“Bajo su responsabilidad el notario podrá crear los empleos que requiera el eficaz funcionamiento de la oficina a su cargo, tendrá especial cuidado en la selección de los empleados. Velará por su capacitación y por el buen desempeño de sus funciones y cumplirá las obligaciones que para con sus subalternos les señalan las normas legales.”*

Ha de recordarse que desde la expedición de la Ley 6ta de 1945, se determinó que los empleados de los notarios no son empleados públicos, sino empleados

particulares, siendo igualmente claro que el Notario es un particular que ejerce función pública, así las cosas, le es aplicable a los empleados de notarías las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo.

### **De la sustitución patronal**

El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

*“ARTICULO 67. DEFINICION. Se entiende por sustitución de {empleadores} 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”.*

Frente el tópico de la sustitución patronal, tuvo oportunidad de pronunciarse la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL 3127 del 2 de junio del 2021, radicado interno 71526, magistrado ponente Iván Mauricio Lenis Gómez, en la cual se indicó:

*“En relación con los requisitos para que opere la sustitución de empleadores, en la sentencia CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529, la Corporación señaló:*

*(...)*

*Así se desprende de lo que explicó en la sentencia del 24 de julio de 1987, a la que pertenecen los siguientes apartes:*

*“Según el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, hay sustitución de patronos cuando se produce el fenómeno de cambio de un patrono 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. Sobre esta institución dijo el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 17 de julio de 1947 que “para que la sustitución exista se requiere que se opere un cambio de patrón por cualquier causa, principalmente por mutación del dominio de la empresa o de su administración; que haya continuidad en el desarrollo de las operaciones del establecimiento y también en los servicios que presten los asalariados. Es decir, que continúe el mismo giro de los negocios o actividades, como antes, y que los trabajadores sigan laborando*

*después del cambio como lo venían haciendo con anterioridad a él. Deben reunirse, pues, tres elementos: Cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador; solo así se entiende que existía continuidad también de la relación de trabajo”. En sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 18 de febrero de 1963 se dijo que la “transmisión de dominio de la empresa de un patrón a otro, evento en que el sustituido desaparece, es una de las causas del fenómeno, pero no exclusiva, ya que no sólo la enajenación de la empresa conduce a la sustitución, sino cualquier otro título, como el simple cambio en el régimen de administración”.*

*Y en la del 13 de febrero de 1991, radicación 4101, adocrinó:*

*“No incurrió tampoco en error el Tribunal al determinar con acierto la ocurrencia del fenómeno de la sustitución patronal, porque estos documentos, cuales son la escritura pública y el certificado del registrador corroboran en todo el significado de esta figura, ya que su característica esencial es que subsista la identidad del establecimiento en donde el trabajador presta sus servicios, y la continuidad en el giro ordinario de los negocios de la empresa. 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”.*

*(...)*

*Conforme el anterior precedente judicial, para que opere la figura jurídica de sustitución de empleadores es necesario que se cumplan los siguientes presupuestos: (i) cambio de empleador, (ii) continuidad de empresa o identidad de establecimiento, y (iii) continuidad en los servicios que presta el trabajador”.*

De acuerdo con la norma legal citada y la referencia jurisprudencial anterior, es viable afirmar que para que opere esta figura laboral, deben concurrir los siguientes elementos:

- Cambio de un patrono por otro

- Continuidad del establecimiento o empresa
- Prolongación de la prestación de los servicios del empleado o trabajador a través del mismo contrato de trabajo.

En el asunto bajo estudio, se acreditó que el señor Wilson Caro Rodríguez, suscribió contrato individual de trabajo a término indefinido con el señor Héctor Antonio López Osorio, quien para ese momento fungía como Notario Veintisiete del Círculo de Medellín, siendo la fecha de inicio de dicha relación laboral el 14 de noviembre de 2012, estando igualmente acreditado, que con ocasión del retiro del señor notario, la litisconsorte Ana María López Monsalve, fue nombrada como notaria en interinidad, recibiendo la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín el 1º de abril de 2016, conforme el Acta de visita especial de entrega del 31 de marzo de 2016.

En igual sentido, se tiene que el demandante continuó prestando sus servicios personales en la Notaria 27 de Medellín, configurándose una sustitución patronal entre el notario saliente Héctor Antonio López Osorio y la notaria en interinidad Ana María López Monsalve, asimismo, se advierte que los días 2 y 3 de marzo de 2017, se realizó la entrega de la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín, por parte de la doctora Ana María López Monsalve, al doctor Carlos Eduardo Valencia García, como notario en propiedad, según consta en el acta de visita especial de entrega de la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín, practicada por la Superintendencia de Notariado y Registro.

Del acta referenciada, se extrae que, para la fecha de entrega, la notaria contaba con 14 empleados, entre ellos el aquí demandante y que la doctora Ana María López Monsalve, quedó al día con sus empleados por todo concepto laboral, esto es, salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social al día 03 de marzo de 2017, siendo igualmente aportadas al plenario la liquidación del contrato de trabajo de cada uno de los empleados, siendo

importante resaltar, que la doctora Ana María López Monsalve, no finalizó el contrato de trabajo de ninguno de los colaboradores.

Lo anterior, fue ratificado en el interrogatorio que de manera oficiosa realizó el fallador a la doctora Ana María López Monsalve, quien al ser interrogada sobre la razón por la cual no finalizó los contratos de trabajo de los empleados al terminar la interinidad en la notaria respondió: *“precisamente porque siempre se expresó por la Superintendencia de notariado que los empleados siguen en sustitución, pero no solamente eso, yo tuve reuniones con el doctor Carlos en muchas oportunidades, incluso nos reunimos no solo en la notaria, sino por fuera de la notaria, él, su hermana, mi esposo y yo, y siempre me expresó que no iba a salir de ningún empleado, que solo iba a salir de 3 porque tenía que entrar gente de su confianza, nunca me dijo que iba a despedir a todo el personal, sería irresponsable de mi parte dejar una notaría sin prestar un servicio, así la notaria sea privada, se presta un servicio público, no puedo dejarla sin servicio”*

Ahora, si bien en la pluricitada acta se dejó constancia por parte del demandado, que conforme al Decreto 960 de 1970, la Instrucción N° 03 de 2008 de la Superintendencia de Notariado y Registro y demás normas concordantes y complementarias conforma en su totalidad el equipo de trabajo con personal diferente, no existe ningún elemento probatorio que acredite que al demandante se le hubiere comunicado la finalización del contrato de trabajo.

La doctora Ana María López Monsalve, para respaldar su decisión de no finalizar las relaciones laborales de los empleados, señala que recibió instrucción de la Superintendencia de Notariado y Registro en dicho sentido, aporta con el escrito de contestación copia de la Instrucción N° 13 del 7 de septiembre de 2011, dirigida a los notarios del país, en la cual indicó la entidad:

*“En esta oportunidad me dirijo a ustedes, para darles a conocer algunos apartes de la Sentencia T-927/2010, proferida por la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, dentro de los fallos dictados por la Sala Civil, Laboral y*

*Familia del Tribunal Superior de Armenia y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en acción de tutela, relacionada con la Sustitución Patronal.*

*La sustitución de un Notario-empleador no altera, termina ni modifica los contratos de trabajo vigentes al momento de producirse el cambio o sustitución de empleador. Consiste pues, en el cambio de Notario como tal y no tiene efecto alguno en los contratos de trabajo firmados con el antiguo Notario; por tanto, estos seguirán teniendo plena vigencia y aplicación y tampoco, implica la terminación ni la suspensión del contrato de trabajo”.*

Frente al particular, se advierte que en la mencionada sentencia T- 927 de 2010, sostuvo la Corte Constitucional:

*“Así las cosas, en aplicación del régimen laboral general, no es razonable concluir que los empleados adquieren un vínculo laboral con el notario, pero sin ninguna relación con la oficina o el establecimiento en la que prestan sus servicios. Quienes ingresan a trabajar a una notaría son contratados por los notarios, no en su calidad de persona naturales, sino como particulares investidos de la autoridad requerida para el ejercicio de la función fedante. Los empleados a los que se refiere el artículo 131 de la Constitución no son vinculados para el cumplimiento de cualquier servicio personal requerido por el patrono, sino para la realización de las tareas que componen la función notarial. Por esto, laboran en las instalaciones de la notaría y utilizan los implementos requeridos ordinariamente para el cumplimiento de las tareas de este tipo de establecimientos. Además, solo una interpretación de este tipo permite entender que la ley autorice el pago de los trabajadores con los recaudos percibidos por los derechos notariales.”*

*Como estos empleados son contratados por quien es titular de la notaría, pero para el servicio de la persona jurídica y no para su servicio personal, nada impide que cuando ocurre un cambio de notario sobrevenga en la notaría una sustitución patronal. Según el Código Sustantivo del Trabajo, se entiende por sustitución patronal un “cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”, y su sola ocurrencia “no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes”. Conforme a esta normatividad, el antiguo o el nuevo empleador*



*puede acordar con los empleados el pago definitivo de las cesantías y las prestaciones sociales, sin que pueda entenderse que hubo una terminación del antiguo contrato de trabajo.*

*La Corte ha recordado que esta es una figura cuyo propósito es “amparar a los asalariados contra un imprevisto e intempestivo fin del contrato de trabajo producido por el traspaso o cambio de dominio o de administración de la empresa”, y que se configura cuando confluyen tres elementos: un cambio de patrono, la continuidad de la empresa y la continuidad del trabajador. Por esta razón, cuando ocurre un cambio de notario, sin importar la naturaleza jurídica del traspaso de los bienes que componen la notaría, y siempre que el establecimiento continúe con el giro ordinario de sus actividades, que es el ejercicio de la función fedante, el cambio de notario genera una sustitución de patronos.*

*Esta sustitución no implica la terminación automática de los contratos de los empleados. Sin embargo, es claro para la Sala que el nuevo notario puede dar por terminado unilateralmente los contratos de trabajo sin que exista justa causa para ello, siempre que cumpla con el pago de las prestaciones e indemnizaciones establecidas también en el Código del Trabajo, pues así puede hacerlo el notario en aplicación del artículo 3 de la Ley 29 de 1973 y el artículo 118 del Decreto 2148 de 1983 reducir o aumentar el número de empleos de la notaría. En este evento, no puede dejarse de lado que esta facultad se encuentra restringida en los casos en que estos cuentan con una protección constitucional que refuerza su estabilidad”.*

Si bien es cierto como lo señaló el apoderado del accionado en los alegatos presentados en primera instancia, en la sentencia referenciada se resolvió sobre un caso diferente al presente, ello no impide, que la Sala pueda acoger los planteamientos expuesto por la Corte Constitucional, en relación a que el cambio del titular de la notaría por sí solo no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo vigentes para el momento en que se presenta el cambio, siendo procedente que se presente la sustitución patronal o que el nuevo notario, finalice de manera unilateral dichos contratos, situación que no ocurrió en el caso de autos.

Bajo el anterior contexto, es claro que existió un cambio de patrono, a partir del momento en que la doctora Ana María López Monsalve finalizó la entrega de la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín al doctor Carlos Eduardo Valencia García, es decir, a partir del 4 de marzo de 2017, pues se reitera al actor no le fue finalizado el contrato de trabajo o por lo menos ello no quedó acreditado, cumpliéndose así el primer presupuesto para la declaratoria de la sustitución patronal.

En relación a la segunda condición, esto es, la continuidad del establecimiento o empresa, se acreditó igualmente, que la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín, continuó con su actividad, a partir del día 6 de marzo de 2017, abriendo al público como regularmente se hacía, sin que hubiere mediado suspensión alguna en la prestación del servicio a la ciudadanía, aspecto que no es motivo de controversia.

Finalmente, se tiene que, en relación al tercer requisito, esto es, la prolongación de la prestación de los servicios del trabajador a través del mismo contrato de trabajo, se puntualiza que es el elemento frente al cual se presenta la mayor controversia, pues es enfático el demandado en señalar que el señor Wilson Caro Rodríguez, no le prestó servicios en ningún momento, contrario sensu, la parte actora, sostiene que, prestó los servicios al doctor Carlos Eduardo desde el mes de febrero de 2017, cuando el accionado se posesionó como Notario en propiedad.

Sobre el particular, se señala que para la Sala no es de recibo el argumento de la parte demandante, toda vez que si bien se acreditó que el doctor Valencia García fue designado Notario en propiedad mediante Decreto N°034 del 12 de enero de 2017, ratificado por la Superintendencia de Notariado y Registro mediante Resolución N° 0495 del 23 de enero de 2017 y se posesionó el 24 de enero de 2017, solo hasta el 4 de marzo de 2017 empezó a fungir como

Notario Veintisiete del Círculo de Medellín, siendo claro igualmente, que la doctora Ana María López ejerció en dicha calidad hasta el 3 de marzo de 2017, llamando la atención de este Juez Plural, que tanto el demandante, como las testigos que presentó, señoras Carla Cristina López Giraldo y Elizabeth Cristina Carmona Montaña, afirmen la prestación personal del servicio del pretensor al demandado, con fundamento en el hecho de la posesión de este último y en las visitas que el mismo hiciera a la notaría.

Pues bien, a juicio de esta magistratura, del material probatorio allegado al plenario, refulge palmario que el señor Wilson Caro Rodríguez, materialmente no prestó sus servicios al demandado, tal y como lo sostiene el llamado a juicio, lo que en principio impediría que se tenga por satisfecho el tercer requisito para que se declare la sustitución patronal, sin embargo, no puede desconocerse que se acreditó suficientemente las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en las cuales se presentó esa interrupción o cesación en la prestación del servicio por parte del gestor del proceso, y que las causas de ello son atribuibles al señor Carlos Eduardo Valencia García y en tal sentido, mal haría la Sala, en negar la sustitución patronal.

Lo anterior, por cuanto quedó suficientemente ilustrado por parte del demandante y a partir de las declaraciones de las señoras Carla Cristina López Giraldo y Elizabeth Cristina Carmona Montaña, que tanto el actor, como otros empleados de la notaria, se presentaron a laborar como lo hacían habitualmente el día lunes 6 de marzo de 2017, esto es, el día siguiente hábil a la fecha de terminación de entrega de la notaria, proceso que además se acreditó finalizó el 3 de marzo de 2017 a las 11:00 pm y se les impidió el ingreso a las instalaciones de la notaria por parte de la señora Miriam Bernal, quien seguía instrucciones del nuevo notario, siendo este el momento en el cual, pese a no contar con una carta de terminación del contrato, se dieron cuenta que se encontraban retirados del servicio..

Se resalta que la única testigo presentada por la pasiva, señora Miriam Bernal Gómez, negó la ocurrencia de lo afirmado por la parte demandante y sus testigos, sin embargo, lo manifestado por la señora Bernal Gómez, se encuentra desacreditado a partir de los videos que fueron aportados como prueba y que reposan en el anexo “025ContenidoCD\_p451”, los cuales dan cuenta que, en efecto, al demandante se le restringió el acceso a la notaria.

Sumado a lo anterior, no puede restarse relevancia al hecho de que para los días 4 y 5 de marzo de 2017, correspondientes a sábado y domingo, el demandante se encontraba disfrutando de su descanso y si bien en atención a ello, no efectuó labor alguna, para ese momento se encontraba aún vigente su contrato de trabajo.

Bajo el anterior panorama, en el asunto objeto de análisis en criterio de esta Sala, si se presentó una sustitución patronal entre la notaria saliente y el notario entrante, razón por la cual se impone en este punto la revocatoria del fallo confutado.

### **Del despido colectivo**

El artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, prescribe:

*“1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.*

(...)

3. *La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.*

*Esta solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.*

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.” (subrayas de la Sala)

Frente a la competencia del Juez Laboral, para resolver los litigios en los cuales la pretensión es la declaratoria de despido colectivo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3108 de 2022, señaló:

*"No le asiste razón al apelante cuando afirma de manera categórica que el juez del trabajo no tiene competencia para definir un despido como colectivo, pues la línea jurisprudencial de la Sala se orienta a señalar que sin detrimento de la facultad que el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 le otorga al Ministerio del Trabajo para calificar el despido masivo de trabajadores, el juzgador laboral, en la medida que se trata de una desvinculación que, con independencia de poder ser analizado por la autoridad administrativa, también puede ser evaluado por la jurisdicción ordinaria, entre otras hipótesis, cuando se solicita una indemnización legal o convencional por el despido sin justa causa o en los procesos en los que el empleador cuestiona y acredita que la terminación de la relación laboral «estuvo cobijada por el manto de la legalidad».*

*Para ilustrar el tema es oportuno aludir a la sentencia CSJ SL16805-2016, en la que la corporación indicó:*

*Nótese que el legislador le atribuyó competencia para catalogar un despido como colectivo al Ministerio de Trabajo, según lo previsto en el citado art. 67 de la Ley 50 de 1990. Sin embargo, como el despido colectivo, por el hecho de estar autorizado administrativamente, no deja de ser despido, en caso que corresponda ordenar el pago de alguna indemnización legal o convencional por la desvinculación de un número significativo de trabajadores, y se presente diferencias entre los trabajadores despedidos con el empleador, será la justicia ordinaria laboral a quien le corresponderá dirimir este conflicto jurídico y en últimas definir si se presentó o no despido masivo, ello de acuerdo con lo consagrado en los arts. 37 y 43 del Decreto 1469 de 1978 que regula también lo concerniente a despidos colectivos y que en el último de los preceptos señala «Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones anteriores, en que incurran las empresas o empleadores, se harán efectivas por la jurisdicción del trabajo», al igual que por la competencia dada al Juez Laboral en el numeral 1° del art. 2° del C.P.T. y S.S., modificado por el art. 2° de la Ley 712 de 2001, que dispone conocer de «Los*

*conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo».*

Igualmente, en relación con el alcance del despido colectivo, al alta Corporación, en sentencia SL5005 de 2019, remembrando la sentencia con radicación 3497 del 22 de enero de 1990, expresó:

*“El genuino sentido de lo dispuesto en el ordinal 3° del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, es el de que si el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo 'no producirá ningún efecto', los afectados con la disposición del empleador, precisamente por estar aún vigente su contrato de trabajo, tienen derecho a percibir el salario correspondiente por todo el tiempo que permanezca esta anómala situación y hasta cuando por decisión judicial -o por allanarse voluntariamente el patrono a hacerlo- se disponga el restablecimiento de su derecho, dado que la no prestación del servicio obedece a disposición o culpa del patrono, conforme lo establece el artículo 140 del CST”.*

De las probanzas obrantes en el plenario, contrario a la tesis de defensa sostenida por la pasiva, a juicio de la Sala, si se está en presencia de un despido colectivo, ello partiendo del hecho, que en acta de visita especial de entrega tantas veces mencionadas, se relacionó que la Notaría Veintisiete del Círculo de Medellín, se encontraban laborando 14 empleados, incluido el hoy demandante, como son:

1. Nora Isabel Arbeláez Álzate,
2. Elizabeth Cristina Carmona Montaña,
3. Wilson Caro Rodríguez
4. Diana Ximena Correa Paniagua,
5. Andrea Flórez Ospina,
6. Clara Elena García Restrepo,
7. Nelson Alberto García Salinas,

8. Sandra Guerra Cardona, Laura
9. Cristina Higuera Pimienta,
10. Carlos Mario Londoño Restrepo,
11. Karla Cristina López
12. Giraldo, Miriam Quintero,
13. María Elena Ramos Lopera,
14. Sandra Liliana Ramírez Muñoz

Respecto al despido masivo el demandado confesó que no recibió ningún trabajador para la apertura de la notaría, en igual sentido la señora Miryam Bernal, testigo del demandado, sostuvo que la notaría se abrió con todo el personal diferente, con excepción de la señora Diana Correa, quien por su estado de embarazo continuó laborando, afirmación que es concordante con lo señalado por los testigos presentados.

No hay duda entonces que los trabajadores, incluido el hoy demandante, fueron todos despedidos el 06 de marzo de 2017, cuando el empleador impidió la continuidad en la prestación del servicio, utilizando una vía de hecho para finiquitar el vínculo contractual que se le fue sustituido y desconociendo las herramientas legales que le permitían terminar los contratos con el respectivo pago de la indemnización legal.

Así las cosas, se tiene que el 100% de la planta de empleados, estaba compuesto por 14 personas, de las cuales a 13 no se les permitió continuar prestando sus servicios, lo que corresponde a un porcentaje del 92.8%, y en tal sentido, es evidente que se configuró el despido colectivo. Despido que se torna ineficaz, pues como se dijo en líneas anteriores, fue el empleador quien no permitió que el demandante, ingresara a prestar sus servicios, actuación



culposa, que conforme al artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, no suspende el contrato y causa el pago de los salarios y prestaciones sociales.

Cabe anotar, que no se considera válido el argumento del demandado en el sentido de que se finalizó la relación laboral por el hecho de que el demandante y sus compañeros no finalizaron el proceso de selección que implementó el doctor Carlos Eduardo Valencia García a través de la Corporación Cippaz, toda vez que el demandante tenía vigente su contrato, además de que al mismo no se le comunicó tal circunstancia ni ninguna otra, como justa causa, pues lo que invoca el demandado es la inexistencia de un despido.

Finalmente, se resalta que, el hecho de que el demandante hubiere presentado la demanda individual, al igual que otros de sus compañeros, no es impedimento, para la declaratoria del despido colectivo, pues el legislador no previó que tal requisito procesal, estando igualmente acreditado la pluralidad de los despidos y que los mismos se produjeron sin que se solicitara permiso al Ministerio de Trabajo, razón por la cual, el despido de que fue objeto es ineficaz.

Colofón de lo expuesto, se ordenará al señor Carlos Eduardo Valencia García, a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba al momento del despido con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el 04 de marzo de 2017 y hasta la fecha en que se produzca su reinstalación, sumas que deberán cancelarse de manera indexada. debiéndose cancelar, asimismo, los aportes al sistema de seguridad social pensional.

Costas en ambas instancias a cargo del demandado Carlos Eduardo Valencia García y en favor del demandante, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia, la suma de \$1.000.000.

### **3.- DECISION**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

#### **FALLA:**

1.- Se **REVOCA** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, el 30 de julio de 2020, en el proceso ordinario instaurado por el señor WILSON CARO RODRÍGUEZ en contra del señor CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCÍA, para en su lugar:

- a) Declarar que entre la señora ANA MARÍA LÓPEZ MONSALVE notaria saliente y el señor CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCÍA, notario entrante, operó la sustitución patronal en relación con el contrato de trabajo del señor WILSON CARO RODRIGUEZ.
- b) Declarar ineficaz el despido del demandante, en consecuencia, se condena al señor CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCÍA, a reintegrar al demandante a su puesto de trabajo, debiendo cancelar al señor WILSON CARO RODRIGUEZ, los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 04 de marzo de 2017 y hasta la fecha en que se produzca su reinstalación, con su respectiva indexación
- c) Condenar al señor CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCÍA a cancelar en favor del demandante los aportes al sistema de seguridad social pensional.

2.- Costas en ambas instancias a cargo del señor CARLOS EDUARDO VALENCIA GARCÍA, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia, la suma de \$1.000.000.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**  
**Magistrada**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
*Se suscribe con firma estancada por salubridad pública*  
*(Art. 11 Decreto 491 de 2020)*

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
**Magistrado**