



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 2

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP1480 - 2021

Tutela de 1ª instancia No. 114341

Acta No. 13

Bogotá D.C., veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS

Se resuelve la tutela instaurada mediante apoderado por **VICENTE PORTILLA PORTILLA, PEDRO MANUEL GUACANEME DUARTE, OCTAVIO RUIZ PACANCHIQUE, JOSÉ ARISTÓBULO RODRÍGUEZ, JULIO CÉSAR HERRERA GUEVARA, HERNANDO LÓPEZ LAITON, LUIS FELIPE AGUILAR GARZÓN y FERNANDO GÜIZA MORALES** contra la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 3; el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral; el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Descongestión de la misma ciudad; la Universidad Santo Tomás y Guardianes Compañía Líder de

Seguridad Ltda., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales.

Actuación que se extendió a las demás partes y terceros que actuaron dentro del proceso laboral ordinario objeto de censura.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

1. El escrito de tutela y sus anexos informan que **VICENTE PORTILLA PORTILLA, PEDRO MANUEL GUACANEME DUARTE, OCTAVIO RUIZ PACANCHIQUE, JOSÉ ARISTÓBULO RODRÍGUEZ, JULIO CÉSAR HERRERA GUEVARA, HERNANDO LÓPEZ LAITON, LUIS FELIPE AGUILAR GARZÓN y FERNANDO GÜIZA MORALES**, demandaron a la Universidad Santo Tomás y a Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., con el fin que se declarara que existieron contratos individuales de trabajo como celador o/vigilante a término fijo inferior a un año (seis meses); que el contrato No. 00038 de prestación de servicios de vigilancia celebrado entre las accionadas, de fecha 1 de julio de 2000, no configuró sustitución de patronos; que las vinculaciones se prorrogaron por más de tres periodos al inicialmente pactado y por ende mutaron a uno a término fijo de un año; que los despidos realizados por la empresa de seguridad son ineficaces; que la institución educativa se encontraba en mora de reconocer y cancelar a cada uno los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de sus desvinculaciones.

2. El Juzgado Quinto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, en sentencia dictada el 30 de junio de 2009, absolvió de todas las pretensiones elevadas en contra de la Universidad Santo Tomás y le impuso costas a la parte activa.

3. La Sala Laboral de del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al desatar la apelación de la parte demandante, en decisión del 29 de octubre de 2010, confirmó el fallo de primer grado.

4. Inconforme con lo decidido, la parte demandante presentó recurso extraordinario de casación, al considerar que no operó la sustitución patronal y, por tanto, los actos ejercidos por la Compañía de Seguridad son ineficaces, incluida la terminación unilateral.

5. La Sala de Casación Laboral, en decisión del 29 de julio de 2020, no casó la providencia del *ad quem*.

6. Agotado el trámite ordinario, **VICENTE PORTILLA PORTILLA, PEDRO MANUEL GUACANEME DUARTE, OCTAVIO RUIZ PACANCHIQUE, JOSÉ ARISTÓBULO RODRÍGUEZ, JULIO CÉSAR HERRERA GUEVARA, HERNANDO LÓPEZ LAITON, LUIS FELIPE AGUILAR GARZÓN y FERNANDO GÜIZA MORALES** promueven, a través de apoderado, acción de tutela en procura de protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, «*principio de la seguridad jurídica, legalidad y*

congruencia en armonía con el Estado Social de Derecho», que estiman conculcados, por razón de la sentencia de casación proferida dentro del proceso reseñado.

A juicio de los accionantes, la Sala de Descongestión No. 3 incurrió en vía de hecho al desconocer y/o interpretar erróneamente la ley y la línea jurisprudencial de Sala de Casación Laboral Permanente (contenida en las sentencias radicado No. 4101 de 1991; sentencia Radicado No. 32.529 del 2009; sentencia SL18010-2016 Radicado No. 43972 y sentencia SL 3901 Radicado No. 50062 del 2018), respecto los presupuestos para la configuración de la sustitución patronal, en especial, el denominado: «*La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento*».

Lo anterior, porque dentro del proceso ordinario laboral objeto de la presente acción preferente, está demostrado y salta de bulto la inexistencia de la sustitución patronal, toda vez que no se llevó a cabo la venta de la empresa ni del establecimiento, pues lo que sucedió en la práctica fue la tercerización laboral, al trasladar al personal de vigilancia de la Universidad Santo Tomás a otra empresa; luego, no hubo continuidad de la empresa o identidad del establecimiento que pregonan el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo.

En tal sentido, sostienen que se incurrió en vía de hecho por violación sustancial de la Ley 1781 de 2016, artículo 2º, que definió el marco de acción de las Salas de Descongestión, en armonía con el artículo 26 del Acuerdo 48 del 16 de noviembre de 2016 «*Reglamento de Sala de Casación Laboral*

de la Corte Suprema de Justicia», al modificar y/o rebelarse a la línea jurisprudencial vigente frente a las condiciones fijadas para que se configure la sustitución patronal y crear una nueva.

Para los accionantes es notorio el error judicial en que incurrió la Sala Laboral de Descongestión No. 3, al no acatar la ley y la jurisprudencia y no enviar el expediente a la Sala de Casación Permanente, si pretendía modificar el criterio de interpretación del artículo 67 del CST.

Precisan, asimismo, que si bien en la sentencia de casación reprobada se citó y enunció el presupuesto denominado «*La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento*», no se realizó pronunciamiento expreso respecto a su demostración, limitándose a señalar que la mutación patronal no es relevante y que existe continuidad de servicios.

Por tanto, concluyen, que si la Sala de Descongestión No. 3, no hubiese incurrido en rebeldía frente a la declaratoria de inexistencia de la sustitución patronal, habría entendido que el único legítimamente constituido para dar por terminado unilateralmente los contratos de trabajo de los demandantes, era la Universidad Santo Tomás, por ser su único empleador, quedando entonces obligada a declarar la ineficacia del despido unilateral.

Por lo demás, resaltan que la Sala de Casación Permanente se ha pronunciado de manera reiterada frente

los presupuestos de la sustitución patronal, citando para el efecto una sentencia proferida en un proceso que guarda idénticas condiciones fácticas, jurídicas, objeto y causa (sentencia del 5 de agosto de 2020, radicado No. 47613 SL3001-2020).

7. De acuerdo con lo expuesto, solicitan se deje sin efectos jurídicos la sentencia de casación cuestionada y, en su lugar, se acoja el precedente judicial de la Sala de Casación Laboral Permanente contenido en la sentencia SL3001-2020 del 5 de agosto de 2020 (radicación No. 47613) o, en su defecto, se impartan las órdenes constitucionales pertinentes que garanticen la protección y defensa de los derechos fundamentales invocados.

TRÁMITE DE LA ACCIÓN

El 15 de diciembre pasado fue admitida la tutela y se corrió traslado a la Sala de Casación Laboral; al Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral; al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Descongestión de la misma ciudad; a la Universidad Santo Tomás y a la empresa Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda.

Se integró el contradictorio con las demás partes y terceros que actuaron dentro del proceso laboral ordinario en cuestión.

1. El Magistrado de la **Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 3**, en su condición de ponente de la decisión cuestionada acudió al trámite, advirtiendo al

respecto que se remite a las consideraciones expuestas en la sentencia.

Solicitó se nieguen las pretensiones de los accionantes dada su improcedencia, en la medida que no se ha incurrido en la supuesta vulneración de los derechos fundamentales aludidos, y la decisión no fue caprichosa ni arbitraria, sino el resultado de la aplicación de la normatividad y jurisprudencia vigente de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, conforme a lo dispuesto en el párrafo único del artículo 2 de la Ley Estatutaria 1781 del 20 de mayo de 2016 y el Reglamento Interno de la Sala.

Los demás vinculados como terceros con interés legítimo en el presente asunto no recorrieron el traslado concedido, a pesar de haber sido debidamente notificados.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo establecido en el numeral 7° del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 1983 de 2017, y según el artículo 44 del Reglamento de la Corte, esta Sala es competente para resolver la presente acción de tutela, por dirigirse contra la Sala de Casación Laboral, entre otras autoridades.

Problema jurídico

Corresponde a la Corte determinar si frente a la sentencia de casación SL2728, proferida el 29 de julio de 2020 por la Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral, a través de la cual se resolvió el recurso extraordinario de casación promovido por quienes hoy acuden a la acción preferente, se configuran los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales y, por ende, debe concederse el amparo invocado.

Análisis del caso concreto

1. La Sala ha sostenido que la acción de tutela no se creó para reemplazar los procedimientos ordinarios, sino para suplir su ausencia o ineficacia, razón por la cual no es viable considerarla un mecanismo alternativo o paralelo de defensa, al cual pueda acudir cada vez que no se comparta una decisión de los jueces competentes.

También tiene dicho que su uso contra actuaciones o decisiones judiciales es en principio improcedente, porque su finalidad no es la de revivir oportunidades o momentos procesales culminados, reponer términos de ejecutoria que permitan la impugnación de las decisiones, y tampoco constituirse en el escenario donde puedan efectuarse valoraciones probatorias diferentes a la que realizó el juez de conocimiento.

Solo es posible acceder a ella, de manera excepcional, para demandar la protección de un derecho fundamental que

resulta vulnerado, cuando se satisfacen las condiciones generales y específicas de procedencia, definidas por la Corte Constitucional a partir de la sentencia C-590 de 2005.

En cuanto a las condiciones genéricas, debe verificarse que se cumplan los presupuestos de subsidiariedad e inmediatez, que el asunto revista importancia constitucional, que sea trascendente y que no se dirija contra sentencias de tutela.

En punto de los requerimientos específicos, deberá acreditarse que la decisión o actuación incurrió en una vía de hecho por defecto sustantivo, de motivación, por error inducido, por desconocimiento del precedente o por violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).

2. Como ya se dijo, la queja constitucional propuesta por la parte actora plantea que la Sala accionada incurrió en vías de hecho *-defecto orgánico y desconocimiento del precedente judicial-*, pues, al emitir el fallo de casación reprobado desbordó la competencia que como Sala de Descongestión le fue conferida en la Ley 1781 de 2016, y creó una nueva línea jurisprudencial frente la figura jurídica de la *«sustitución patronal»*, desatendiendo el deber de aplicar e interpretar el precedente judicial establecido por la Sala de Casación Permanente sobre cada materia, citando para el efecto la sentencia SL16418-2017 (Rad. 42786), proferida el 20 de septiembre de 2017, en la que se resolvió un caso similar, dándole la razón a la parte demandante.

El segundo reclamo lo edifican por la vía del defecto de motivación, al señalar que en la sentencia reprobada no se realizó pronunciamiento frente a una de las temáticas propuestas en el recurso de casación, en particular, respecto a la demostración de uno de los requisitos necesarios para que opere la sustitución patronal, el cual, apenas quedó enunciado.

En el caso, se cumplen las condiciones generales de procedencia de la tutela, lo que permite a la Sala analizar el fondo del asunto.

Se verificará, entonces, si la decisión que dictó la autoridad accionada adolece de los defectos que los demandantes describen en el libelo de tutela.

3. Sobre el defecto orgánico y desconocimiento del precedente judicial.

3.1. Afirman los accionantes que la Sala de Descongestión No. 3, al decidir el asunto, desbordó su competencia funcional y se apartó de la línea jurisprudencial que sobre la materia ha desarrollado la Sala de Casación Laboral Permanente.

La petición de amparo funda su premisa en el supuesto normativo al que se refiere el artículo 2º de la Ley 1781 de 2016, que adicionó un párrafo al art. 16 de la Ley

Estatutaria de la Administración de Justicia. La disposición en cita señala lo siguiente:

ARTÍCULO 16.

(...)

PARÁGRAFO. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia contará con cuatro salas de descongestión, cada una integrada por tres Magistrados de descongestión, que actuarán de forma transitoria y tendrán como único fin tramitar y decidir los recursos de casación que determine la Sala de Casación Laboral de esta Corte. Los Magistrados de Descongestión no harán parte de la Sala Plena, no tramitarán tutelas, ni recursos de revisión, no conocerán de las apelaciones en procesos especiales de calificación de suspensión o paro colectivo del trabajo, ni de los conflictos de competencia, que en el ámbito de su especialidad se susciten, y no tendrán funciones administrativas. El reglamento de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinará las condiciones del reparto de los procesos.

Las salas de descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los integrantes de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva, devolverán el expediente a la Sala de Casación Laboral para que esta decida.

Es claro entonces, que a las Salas creadas en el marco del programa de descongestión para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia les resulta obligatorio remitir los expedientes a la Sala Permanente, cuando consideren que debe crearse o modificarse la jurisprudencia vigente, siempre que ello sea decidido por «la mayoría de los integrantes» de la Sala de Decisión respectiva.

3.2. Ahora bien, sobre el desconocimiento del precedente judicial, como causal específica de procedencia de tutela contra providencias judiciales, la Corte Constitucional ha dicho que puede configurarse cuando se

demuestra un defecto sustantivo o se evidencia un alejamiento de la jurisprudencia de forma autónoma.

Por tanto, para la configuración de tal irregularidad debe existir una línea jurisprudencial que constituya un derrotero a seguir. Así, puede hablarse de precedente horizontal, cuando en una misma corporación existe una posición consolidada y unánime por parte de las Salas que la componen respecto a una determinada materia. Y de precedente vertical cuando tiene lugar en relación con decisiones del superior funcional de quien la ha de emplear.

3.3. En este caso, al revisar la sentencia de casación proferida por la Sala de Descongestión accionada, se constata que, acorde con la formulación de los cargos, se resolvió el asunto a partir de la confrontación que se hiciera sobre la demostración de los elementos constitutivos de la sustitución patronal prevista en el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, (i) el cambio de empleador; (ii) la continuidad en la empresa y; (iii) la persistencia de los servicios, apoyándose para el efecto, en jurisprudencia que abordó el alcance de dicha norma (CSJ SL 18010-2016).

Concluyó, entonces, que había operado la sustitución de empleador. Fue así como señaló:

Con todo, sirva señalar que los elementos para que se verifique la sustitución son tangibles en el presente caso. En primer lugar, el contrato de prestación de servicios n° 38 convenido entre las demandadas (fs.° 386 a 393), tuvo por objeto la prestación de

servicios de vigilancia en las instalaciones de la Universidad, situadas en Bogotá D.C. Tal acuerdo prevé adicionalmente:

(...)

Como se ve a partir de la firma de dicho instrumento, los trabajadores pasarían a prestar sus servicios bajo las órdenes de la empresa de vigilancia, por lo que se configura el primer elemento, es decir el cambio de empleadores. La continuidad de las actividades desarrolladas y los puestos de trabajo, se deducen, tanto del mencionado contrato de prestación de servicios, como de las manifestaciones vertidas en la demanda. De ese modo se verifica una prolongación de los contratos de trabajo otrora suscritos con la Universidad, a partir del 1 de julio de 2000. Por lo anterior, no se encuentra un yerro en la inferencia del Tribunal que concluyó que hubo una legítima sustitución de empleadores a partir de esa fecha.

3.4. En esa determinación, no se estableció una nueva orientación jurisprudencial ni se modificó la ya trazada por la Sala de Casación Laboral en relación con la sustitución patronal regulada el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.4. Tampoco se produjo cambio jurisprudencial en la sentencia SL3001 del 5 de agosto de 2020 (rad. 47613), invocada por los accionantes y en la que la Sala de Casación Laboral Permanente resolvió un asunto que reviste identidad fáctica y jurídica con el aquí debatido.

3.4.1. En ese asunto, la Sala de Casación Laboral descartó la sustitución patronal y encontró que la figura utilizada por las entidades demandadas obedecía a una forma de tercerización laboral, análisis que realizó a partir de la constatación de los elementos y alcances que había fijado

frente al artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, conforme a los medios de prueba obrantes en la actuación.

Al respecto concluyó:

(...)

En este caso, es claro que la operación realizada por la Universidad Santo Tomás es propia de la tercerización laboral y no de la sustitución patronal, en la medida que lo que hizo fue desprenderse de una actividad que antes ejecutaba directamente para entregársela a un tercero, es decir, externalizó o exteriorizó una gestión sin transferencia de establecimiento.

(...)

En tal orden de ideas, para la Sala no existió una sustitución de empleadores entre la Universidad Santo Tomás y Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda.

3.4.2. Resuelta esa temática, en el fallo se abordó el problema jurídico de los requisitos para la validez de la cesión del contrato de trabajo, destacando que, al no contar con la autorización de los trabajadores para acudir a esa figura, resultaba ineficaz el acuerdo suscrito entre la Universidad Santo Tomás y Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., por lo que accedió a las pretensiones de los allí demandantes.

3.5. En conclusión, en la decisión SL2728 de 29 de julio de 2020 no se incurrió en vía de hecho por desconocimiento del precedente judicial, razón por la que la Sala de Descongestión No. 3 no desbordó su ámbito de competencia,

en cuanto se hallaba habilitada para el proferimiento de esa determinación.

No se observa configurado, entonces, el alegado *defecto orgánico* ni por *desconocimiento del precedente judicial* y, por ende, en ese aspecto no tiene vocación de prosperidad el reclamo de los accionantes, pues no demostraron que, efectivamente, la Sala de Descongestión Laboral No. 3 hubiese llevado a cabo un cambio jurisprudencial o se haya apartado de la línea jurisprudencial que sobre el tema de la sustitución patronal ha mantenido la Sala de Casación Laboral.

4. De la vía de hecho por defecto en la motivación.

4.1. En criterio de los accionantes, la sentencia emitida por la Sala de Descongestión No. 3 está incurso en el referido defecto porque, si bien se citó y enunció el presupuesto denominado «*La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento*», no se realizó pronunciamiento expreso respecto a su demostración.

Ese yerro ha sido pacíficamente definido por la jurisprudencia constitucional como la falta al deber del juez en cuanto a: i) fundar la connotación del aspecto fáctico de la decisión en razonamientos probatorios; ii) explicar las razones de la determinación soportada en el ordenamiento jurídico y iii) pronunciarse sobre la totalidad de los escenarios jurídicos propuestos.

A su vez, esta Corporación, en providencias CSJ ATP3819 – 2015, CSJ AP821-2015 y en CSJ ATP5170 – 2017 aseveró:

[...] el imperativo de motivar las determinaciones judiciales no se cumple, sin más, con la simple y llana expresión de lo decidido por el funcionario judicial, en cuanto es preciso que manifieste en forma clara, expresa, indudable y no anfibológica su argumentación, con soporte en las pruebas y en los preceptos aplicados en cada asunto, pues no de otra manera se garantizan los derechos de los sujetos procesales, amén de que se hace efectivo el principio de imperio de la ley, esto es, de sometimiento de los jueces al ordenamiento jurídico.

Bajo ese derrotero, son varias las modalidades bajo las cuales se pueden presentar defectos en la motivación de las providencias judiciales, aspecto sobre el cual la jurisprudencia ha identificado los siguientes yerros: (i) ausencia absoluta de motivación, (ii) motivación incompleta o deficiente, (iii) motivación ambivalente o dilógica y (iv) motivación falsa o sofisticada (CSJ, ATP445-2019, 21 mar. 2019, rad. 103428).

4.2. En el presente asunto, advierte la Sala que concurre el defecto de «*motivación incompleta o deficiente*», por las razones que se exponen a continuación:

4.2.1. De la lectura de la sentencia de casación cuestionada, se extrae que en ella se abordó de manera conjunta el estudio de los dos cargos formulados por el apoderado de los ahora accionantes, dada la finalidad y la similitud de los argumentos que los respaldan, consistentes

en (i) determinar si el juez colegiado incurrió en una aplicación indebida del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, al hacerle producir a la norma efectos contrarios a los que quiso el legislador y colegir que el contrato de prestación de servicios pactado entre las convocadas suscitó una sustitución de empleadores; (ii) establecer si de conformidad con los artículos 43 y 62 *ibidem*, los actos de desvinculación laboral ejecutados por la empresa Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., produjeron efectos jurídicos.

4.2.2. Sin embargo, el fallo abordó de manera tangencial el principal problema jurídico, propuesto en sede de casación, relacionado con el alcance y aplicación al caso de la norma que señala los requisitos necesarios para que opere la sustitución patronal.

Al respecto, la Corporación accionada expuso las siguientes consideraciones:

(...) 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.*

De modo tal que la sustitución patronal sobreviene, acorde con el precedente, «por cualquier causa», siempre que concurren el cambio de empleador, la continuidad en la empresa y la persistencia de los servicios, elementos estos que se desprenden de la norma y que llevan a identificar la univocidad del vínculo contractual, sin que la mutación patronal sea relevante, más allá

de la identificación del deudor, de acuerdo a los lapsos en que se haya ejercido el poder subordinante.

Con todo, sirva señalar que los elementos para que se verifique la sustitución son tangibles en el presente caso. En primer lugar, el contrato de prestación de servicios n° 38 convenido entre las demandadas (fs.º 386 a 393), tuvo por objeto la prestación de servicios de vigilancia en las instalaciones de la Universidad, situadas en Bogotá D.C. Tal acuerdo prevé adicionalmente:

SÉPTIMA.- LA UNIVERSIDAD cederá los contratos de trabajo del personal que actualmente labora al servicio de la Universidad en el área de PLANTA DE VIGILANTES, con el salario mínimo básico legal mensual vigente, que se describen en anexo que por separado hace parte integral de este contrato. OCTAVA.- El CONTRATISTA se compromete a respetar todos las (sic) derechos laborales que se encuentran incluidos en cada uno de los contratos de trabajo descritos en la cláusula anterior. NOVENA.- La UNIVERSIDAD se responsabiliza y pagará todas las obligaciones laborales del personal, cesantías, vacaciones causadas, entregará paz y salvo de los sistemas generales de seguridad social, salarios de los contratos cedidos, prestaciones sociales, parafiscales, pensiones, salud, ARP y demás prestaciones, hasta el 30 de junio de 2000, liquidaciones que trasladar[á] al CONTRATISTA dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma del presente contrato, para que esta las asuma a partir de la misma fecha y acepta que el CONTRATISTA continúe con el mismo personal por lo menos hasta que se concluya los contratos a t[ér]mino fijo que se ceden por parte de la universidad al CONTRATISTA, siempre y cuando cumplan con sus deberes y obligaciones consignadas en el contrato (...)

*Como se ve a partir de la firma de dicho instrumento, los trabajadores pasarían a prestar sus servicios bajo las órdenes de la empresa de vigilancia, por lo que se configura el primer elemento, **es decir el cambio de empleadores. La continuidad de las actividades desarrolladas** y los puestos de trabajo, se deducen, tanto del mencionado contrato de prestación de servicios, como de las manifestaciones vertidas en la demanda. De ese modo se verifica una prolongación de los contratos de trabajo otrora suscritos con la Universidad, a partir del 1 de julio de 2000. Por lo anterior, no se encuentra un yerro en la inferencia del Tribunal que concluyó que hubo una legítima sustitución de empleadores a partir de esa fecha". (Negrillas del despacho).*

4.2.3. Como se puede advertir, la Sala de Descongestión No. 3 se refirió únicamente a la demostración de los elementos de cambio de patrono y continuidad de servicios del trabajador, pero dejó sin motivación lo referente a la continuidad de la empresa o identidad del establecimiento.

Esa falencia resulta trascendente, por cuanto puede tener implicaciones frente a la conclusión relacionada con la validez y eficacia de la sustitución patronal, tal como aconteció en la sentencia SL3001 del 5 de agosto de 2020 (rad. 47613).

4.2.4. La situación descrita resulta lesiva de las garantías de los accionantes, quienes, como parte dentro de un proceso, tienen derecho a obtener una respuesta de la judicatura frente a las postulaciones que formularon para dar respaldo a sus pretensiones, por lo que se impone tutelar el derecho fundamental al debido proceso de **VICENTE PORTILLA PORTILLA, PEDRO MANUEL GUACANEME DUARTE, OCTAVIO RUIZ PACANCHIQUE, JOSÉ ARISTÓBULO RODRÍGUEZ, JULIO CÉSAR HERRERA GUEVARA, HERNANDO LÓPEZ LAITON, LUIS FELIPE AGUILAR GARZÓN y FERNANDO GÜIZA MORALES.**

Por consiguiente, se concederá el amparo y se ordenará a la Sala de Descongestión N° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, en el término de ocho (8) días siguientes a la notificación de esta sentencia, deje sin efecto el fallo SL2728 de 29 de julio de 2020 y que, dentro del término previsto en el art. 98 del Código Procesal del Trabajo, dicte la correspondiente sentencia, remediando las falencias antes destacadas.

Se aclara, sin embargo, en atención a los principios de autonomía e independencia de la administración de justicia, que es de la esfera exclusiva de la referida Sala el sentido de la decisión a la que arribe tras el análisis del recurso de casación presentado a nombre de los aquí accionantes.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, Sala Segunda de Decisión de Tutelas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

1. TUTELAR el derecho fundamental al debido proceso de **VICENTE PORTILLA PORTILLA, PEDRO MANUEL GUACANEME DUARTE, OCTAVIO RUIZ PACANCHIQUE, JOSÉ ARISTÓBULO RODRÍGUEZ, JULIO CÉSAR HERRERA GUEVARA, HERNANDO LÓPEZ LAITON, LUIS FELIPE AGUILAR GARZÓN y FERNANDO GÜIZA MORALES**, acorde con los motivos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.


2. ORDENAR a la Sala de Descongestión N° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, en el término de ocho (8) días siguientes a la notificación de esta sentencia, deje sin efecto el fallo SL2728 de 29 de julio de

2020 y que, dentro del término previsto en el art. 98 del Código Procesal del Trabajo, dicte la correspondiente sentencia, remediando las falencias antes destacadas.

3. NOTIFICAR esta providencia de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

4. REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez en firme.

Notifíquese y cúmplase


FABIO OSPITIA GARZÓN

~~~~
LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA



HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA
Secretaria

Sala Casación Penal 2021