

Honorables Magistrados  
**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**  
Sala de Casación Penal

**Referencia:** Acción de Tutela promovida por **VICENTE PORTILLA PORTILLA y OTROS** contra **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL – SALA DE DESCONGESTION No. 3.**

**JORGE ENRIQUE ROMERO PÉREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 19.258.430 de Bogotá, D.C., abogado en ejercicio con la Tarjeta Profesional No. 76.103 otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando en representación de los señores **VICENTE PORTILLA PORTILLA, PEDRO MANUEL GUACANEME DUARTE, OCTAVIO RUÍZ PACANCHIQUE, JOSÉ ARISTÓBULO RODRÍGUEZ, JULIO CÉSAR HERRERA GUEVARA, HERNANDO LÓPEZ LAITON, LUIS FELIPE AGUILAR GARZÓN y FERNANDO GUIZA MORALES**, según poderes adjuntos, a la Honorable Sala manifiesto que en ejercicio de la acción consagrada en la Constitución Política artículo 86, respetuosamente Interpongo Acción de Tutela, contra **LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL – SALA DE DESCONGESTION No. 3.**, Magistrado sustanciador **Dr. DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ** y su sentencia del veintinueve (29) de julio de dos mil veinte (2020), SL2728 - 2020 - Radicación No. 50123, proferida dentro del proceso ordinario laboral No. 11001310500820040004800 adelantado contra **LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS y GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA**; por violación de los derechos fundamentales **AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO, PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD JURÍDICA, LEGALIDAD y CONGRUENCIA** en armonía con el **ESTADO SOCIAL DE DERECHO**.

**I. HECHOS:**

1. Los señores Vicente Portilla Portilla, Pedro Manuel Guacaneme Duarte, Octavio Ruíz Pacanchique, José Aristóbulo Rodríguez, Julio César Herrera Guevara, Hernando López Laiton, Luis Felipe Aguilar Garzón y Fernando Guiza Morales en el año 2004 instauraron proceso ordinario Laboral, contra la Universidad Santo Tomás y Guardianes Compañía Líder De Seguridad Ltda., solicitando entre otros:

*“Declarar que el **“CONTRATO NO. 00038 DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE VIGILANCIA CELEBRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS Y GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LIMITADA”** de fecha 1º de julio de 2000, no configura Sustitución patronal. (...)*

*Declarar en consecuencia, la Ineficacia en los Despidos de los demandantes por parte de la Empresa **GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA”**.*

*Condenar a las Empresas demandadas **UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS (...)** A restablecer o reinstalar a los demandantes al mismo cargo que venían desempeñando al momento de sus despidos”*

2. El proceso se radico con el No. 11001310500820040004800 en el Juzgado Octavo (8) Laboral del Circuito de Bogotá D.C, y por el Acuerdo No. PSAA 095506 de 2009, remitió el expediente al Juzgado Quinto (5) Laboral del Circuito de Descongestión.

3. El Juzgado Quinto (5) Laboral del Circuito de Descongestión, en decisión del treinta (30) de Junio del 2009, decidió ABSOLVER a la demandada, Universidad Santo Tomás, de todas las pretensiones de la demanda.
4. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá - Sala Laboral mediante sentencia expedida el veintinueve (29) de octubre de 2010, confirmó la sentencia apelada.
5. La decisión del Ad Quem se motivo en lo siguiente:

*“En atención a lo expuesto. Si bien es claro para la Sala de decisión que esta figura se presenta en virtud de un negocio jurídico que realiza el empleador con otra persona y opera “... siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”, no puede inferirse que el negocio deba indefectiblemente involucrar la totalidad de la unidad de explotación económica, pues como se indicó esta es una visión sesgada de la figura y que tiende a dejarla inoperante”*

*“De acuerdo a los argumentos expuestos, se concluye que lo esencial para que exista la sustitución de empleadores es que las actividades asumidas por el nuevo empleador no sufran variaciones sustanciales, sin que importe si estas se efectúen o no sobre la totalidad de la empresa.”*

6. Como consecuencia de lo anterior, se presentó Recurso Extraordinario de Casación formulando dos (2) cargos por la Vía Directa de los artículos 43 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo del Trabajo, en relación con los artículos 9, 14, 16, 21,22, 23, 46, 61, 64, 67, 68, 69, 127, 140,193 del Código Sustantivo del Trabajo.
7. La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – Sala de Descongestión No. 3, mediante sentencia proferida el veintinueve (29) de julio del 2020, resolvió **NO CASAR** la sentencia dictada el veintinueve (29) de octubre del 2010 por la Sala Laboral - Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.
8. Los argumentos de la Sala de Descongestión No. 3 fueron los siguientes:

*“los recurrentes consideran que no existió la sustitución patronal y, por tanto, los actos ejercidos por la Compañía de Seguridad, son ineficaces, incluida la terminación unilateral.*

*(...)*

*Es valedero traer a colación lo considerado por la Sala, en torno al alcance de la norma, que regula el tránsito entre un empleador y otro cuando media la continuidad en las labores. En providencia CSJ SL 18010 DE 2016 se reiteró: “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”.(...)*

*Y en la del 13 de febrero de 1991, radicación 4101, adoctrinó: 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 concurran 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, sírvase 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 No. 38 convenido entre las demandadas tuvo por objeto la prestación de los servicios de vigilancia en las instalaciones de la universidad, situadas en Bogotá D.C., (...) Como se ve a la firma del presente 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 modo que 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 concluyo que hubo una legitimación sustitución de empleadores a partir de esa fecha.*

- 9.- La sentencia cuestionada, se estructuró en las siguientes providencias expedidas por la Sala de Casación Laboral Permanente:

***Sentencia Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral SL18010-2016 Radicación N.º 43972 expedida el siete (7) de septiembre de dos mil dieciséis (2016) que respecto a la sustitución patronal señalo: “Esta Corporación es del criterio, como lo puso de presente el Tribunal, que para que se produzca el fenómeno jurídico de la sustitución de empleadores, además del cambio de un patrono por otro y la continuidad de la empresa, se requiere que haya continuidad en la prestación del servicio por parte del trabajador (...)”***

*Llegados a este punto no sobra recordar el alcance del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo y los requisitos para que opere la sustitución de empleadores, explicado en decisión CSJ SL del 5 de mar. 2009, rad. 32.529:*

*(...) tal como surge, entre muchas otras, de la sentencia de esta Sala proferida el 16 de abril de 1956, antes aludida y que el censor cita en su apoyo, el entendimiento que de tiempo atrás le ha dado la jurisprudencia de esta Sala al artículo 67 que se denuncia como violado, es, **sin desconocer su tenor literal, que uno de los requisitos para que opere la sustitución de empleadores es la continuidad de la “empresa”,** entendida esta en los términos del artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, como una unidad de explotación económica; de ahí que esa norma aluda al giro de las actividades o negocios.*

*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 la 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 sentencia del 13 de febrero de 1991, radicación 4101, que adoctrinó:***

*(...) 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”.*

- 10.- De conformidad con lo anterior, se establece de manera inequívoca que la jurisprudencia de la Sala de Casación Permanente tiene definido que la Sustitución Patronal se configura cuando se establecen tres (3) presupuestos, como lo son: *“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”.*
- 11.- Al respecto la Sala de Descongestión No. 3 motivo su decisión señalando: *“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”.*
- 12.- La Sala de Descongestión No. 3 se revelo con el presupuesto denominado *“La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento”*, porque a pesar de citarlo y enunciarlo en las consideraciones, no realizo pronunciamiento expreso respecto a su demostración, tan solo señalo que la mutación patronal no es relevante, que existe continuidad de servicios, cuando lo cierto y de acuerdo al presente judicial son tres (3) las condiciones esenciales que se deben cumplir para la existencia de la sustitución patronal conforme lo tiene establecido la Ley y la jurisprudencia por ella misma invocada.

- 13.- 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 contenidos en las sentencias Radicado No. 4101 de 1991; Sentencia Radicado No. 32.529 del 2009; Sentencia SL18010-2016 Radicación 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”** porque dentro del proceso ordinario laboral identificado con el No. 11001310500820040004800 está demostrado y salta de bulto la inexistencia de la sustitución patronal, toda vez que no existió venta de la empresa ni del establecimiento, sino lo que se tradujo en la práctica, fue la tercerización laboral, al trasladar al personal de vigilancia de la Universidad Santo Tomás a otra empresa; es decir, no existió continuidad de la empresa o identidad del establecimiento que pregonan el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, debiéndose declarar la inexistencia de la sustitución patronal.
- 14.- En ese orden de ideas, se incurrió en vía de hecho por violación sustancial de la Ley 1781 de 2016 artículo 2 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 revelarse la línea jurisprudencial vigente, frente la figura de la *“Sustitución Patronal”* y crear una nueva.
- 15.- Es importante manifestar que en un proceso que guarda idénticas condiciones fácticas, jurídicas, objeto, causa y los demandados y demandadas son los mismos, la **Sala de Casación Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia** conoció el caso que por incompetencia, le remitiera la Sala de Casación Laboral en Descongestión N.º 1, por mandato de la Ley 1781 de 2016, profiriendo en Sala Permanente sentencia fechada el cinco (5) de agosto de dos mil veinte (2020), radicado No. 47613 SL3001-2020, reiterando los lineamientos de la figura de la sustitución patronal y señalando:

*“Para dilucidar si dicho convenio concretó una sustitución de empleadores, conviene traer a colación el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo:*

*ARTÍCULO 67. DEFINICIÓN. 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.*

*De acuerdo con este precepto, la sustitución de empleadores se configura **cuando existe un cambio en la titularidad de la empresa**, independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente, y siempre que esta operación implique **la continuidad de las actividades empresariales**.*

*Por tanto, el **cambio de titularidad de la empresa** (sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio), también conocido como **sucesión de empresa** (un empresario sucede a otro en la misma empresa) o **transmisión de empresa** (el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular) es **un elemento ineludible para que la figura de marras se configure**.*

*Adicionalmente, este cambio de empleador supone que, en virtud de un acto, el **empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación***

*económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores".*

- 16.- En ese orden de ideas, 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.
- 17.- No se trata de crear una instancia más; lo que se pretende, es salvaguardar el orden constitucional, en donde las controversias que se ponen en conocimiento de la Administración de Justicia, se deben resolver de manera justa, aplicando la misma línea jurisprudencial, en aras de garantizar el derecho a la igualdad, y a la seguridad jurídica; no siendo justo, que dos (2) casos de idénticas condiciones fácticas y jurídicas, se resuelvan de manera diferente.

## II. PRETENSIONES:

1. Tutelar a favor de mis prohijados la salvaguarda de sus derechos fundamentales **AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO, PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD JURIDICA, LEGALIDAD y CONGRUENCIA** en armonía con el **ESTADO SOCIAL DE DERECHO**.
2. Como consecuencia de lo anterior, y en aplicación de dichos preceptos Constitucionales, dejar sin efectos jurídicos la providencia expedida por la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL – SALA DE DESCONGESTION No. 3**, sentencia proferida el veintinueve (29) de julio de dos mil veinte (2020), SL2728 - 2020 - Radicación No. 50123, dentro del proceso ordinario laboral identificado con el No. 11001310500820040004800 instaurado contra la **UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS y GUARDIANES COMPAÑÍA LÍDER DE SEGURIDAD LTDA** y en consecuencia, se acoja, el precedente judicial proferido por la **SALA DE CASACION LABORAL PERMANENTE** contenido en la sentencia SL3001-2020 - Radicación No. 47613 del cinco (5) de agosto de dos mil veinte (2020) o en su defecto, se impartan las órdenes Constitucionales pertinentes que garanticen la protección y defensa de los derechos fundamentales, de cada uno de mis representados.

## III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

La decisión de la Sala Laboral de Descongestión No. 3 contraviene el orden Constitucional y legal, al vulnerar los derechos fundamentales al Debido Proceso, Igualdad, Trabajo, Legalidad y Congruencia, Derecho de Acceder a la Administración de Justicia, en armonía con el Estado Social de Derecho, al incurrir en extralimitación de funciones al revelarse y crear una nueva línea jurisprudencial frente la Figura jurídica de la "Sustitución Patronal", en consideración, que en ejerció de su competencia la Sala de Descongestión tenía la obligación y el deber de aplicar e interpretar el precedente judicial establecido por la Sala de Casación Permanente, contenido en las sentencias Radicadas bajo los Nos. 4101 de 1991; 32.529 del 2009; SL18010-2016 Radicación No. 43972 y sentencia SL 3901 No. 50062 del 2018 respecto a las condiciones fijadas para que se configure la sustitución patronal.

En relación a los requisitos de procedibilidad de la acción de Tutela contra providencias judiciales, la H. Corte Constitucional; en Sentencia C-590/05 estableció los siguientes presupuestos: “a. *Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional.* b. *Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios.* c. *Que se cumpla el requisito de la inmediatez,* d. *Cuando se trate de una irregularidad procesal,* e. *Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible.* f. *Que no se trate de sentencias de tutela”.*

Además de los requisitos generales antes mencionados, para que proceda la acción, es necesario que se acredite la existencia de requisitos o causales especiales de procedibilidad, dice la misma sentencia, “*que se presente, al menos, uno de los vicios o defectos que adelante se explican...*” veamos:

***b. Defecto procedimental absoluto,*** que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.

*(...)*

***d. Defecto material o sustantivo,*** como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.

*(...)*

***i. Violación directa de la Constitución.***

Los administradores de justicia en aplicación e interpretación de las normas jurídicas encuentran su soporte en el principio de autonomía e independencia judicial, dichas facultades no pueden entenderse como absolutas, por cuanto sus decisiones deberán estar ajustadas a los valores, principios y derechos previstos en nuestra Carta Política y en consideración que nos encontramos ante una Sentencia proferida por una Sala de Casación de Descongestión, ésta se debe ajustar a las normas previstas para su ejercicio y seguir rigurosamente, los lineamientos establecidos por nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Permanente, sin que en ningún momento se encuentren facultadas para apartarse del precedente judicial y crear nuevos criterios de interpretación, encontrándose en la perentoria obligación de enviar el proyecto de fallo a la Sala de Casación Permanente, para que decida lo pertinente, situación que no aconteció en el presente caso.

La presente acción es procedente, por cumplir con los requisitos generales y específicos que ha decantado la jurisprudencia para que sea admisible la Tutela veamos: En primer lugar, la cuestión que se discute resulta de evidente relevancia Constitucional, considerando que las cuestiones relativas a los derechos, al debido proceso y al de acceso a la Administración de Justicia por extra limitación de las competencias otorgadas a las Salas de Casación de Descongestión; En segundo lugar, se encuentran agotados los recursos ordinarios y extraordinarios; En tercer lugar, en relación al requisito de la inmediatez, no debe ser entendido como un término de caducidad pues en ninguna norma constitucional o legal se establece este tipo de limitación a la interposición de la acción de tutela; sin embargo, la sentencia materia de control Constitucional, se expidió el veintinueve (29) de julio de dos mil veinte (2020), y por último, por cuanto la providencia judicial lesiono los derechos fundamentales invocados al estar en contravía de nuestro ordenamiento constitucional

como se demostrará, configurándose de esta forma las causales de procedibilidad contra la providencia judicial recurrida por defecto material o sustantivo, defecto procedimental absoluto y Violación directa de la Constitución.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – Sala de Descongestión No. 3 resolvió No Casar la sentencia recurrida, al interpretar erróneamente y/o revelarse contra el precedente jurisprudencial establecido respecto los elementos para la configuración de la Sustitución Patronal, al concluir la Sala: *“Con todo, sírvase 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 No. 38 convenido entre las demandadas tuvo por objeto la prestación de los servicios de vigilancia en las instalaciones de la universidad, situadas en Bogotá D.C., (...) Como se ve a la firma del presente 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 modo que 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 concluyo que hubo una legitimación sustitución de empleadores a partir de esa fecha”*.

De conformidad con lo anterior, se incurrió *en vía de hecho por defecto sustancial y procedimental absoluto*, al infringir el mandato contenido en el artículo 2 de la Ley 1781 de 2016 que modificó los artículos 15 y 16 de la Ley 270 de 1996, que estableció:

*“ARTÍCULO 2°. Adiciona Parágrafo al Artículo 16 de la Ley 270 de 1996. Adiciónese un parágrafo al artículo 16 de la Ley 270 de 1996, el cual quedará así:*

*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...*  
(Negrilla y Subrayado Mío)

De conformidad con las reglas que gobiernan y establece las competencias de las Salas de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las providencias que ellas expidan deben respetar la línea jurisprudencial vigente que ha proferido la Casación de Laboral



permanente en determinados asuntos, y de advertir la necesidad de realizar un cambio de jurisprudencia, tiene la obligación de remitir el proyecto de sentencia a la Sala de Casación permanente, para que sea ella, quien decida, si acoge o no la nueva postura.

En los hechos de la tutela se manifestó que la Sala de Descongestión No. 3 interpreto y/o desconoció integralmente el precedente judicial respecto la figura de la “Sustitución Patronal” artículo 67 del C.S.T., y sus sentencias Radicados Nos. 4101 de 1991; 32.529 del 2009; y SL18010-2016 No. 43972, entre otras providencias, a pesar de haberlas citado.

En nuestra legislación, se estableció la figura de la sustitución patronal desde 1935 artículo 27 del Decreto 652 de tal año, Reglamentario de la Ley 10 de 1934, que dijo: *“Para los efectos de la ley que se reglamenta, se considerará como una misma empresa, la que haya conservado en sus líneas generales el mismo giro del negocio u ocupaciones con las variaciones naturales del progreso, ensanche o disminución, aún cuando hubiere cambiado de nombre, patrono o dueño”*.

Posteriormente, el inciso 3° del artículo 8° de la Ley 6ª de 1945, estatuyó precisamente, en salvaguarda de la estabilidad laboral, que la sola sustitución del patrono no extingue los contratos de trabajo. Esta Ley fue desarrollada por el Decreto 2127 de 1945 que en su artículo 53 definió la sustitución de patronos como *“toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas”*.

Luego se expidió la Ley 64 de 1946 en el mismo sentido. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 67 indicó que *“Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones en el giro de sus actividades o negocios”*.

La sustitución patronal se edifica a partir del cambio de la titularidad de la empresa y siempre que se mantenga la continuidad de las actividades empresariales.

Si bien es cierto, la Sala de Descongestión No. 3 se apoyó en la línea jurisprudencial establecida respecto la figura de la sustitución patronal que definió:

***Sentencia Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral SL18010-2016 Radicación N.º 43972 expedida el siete (7) de septiembre de dos mil dieciséis (2016) que respecto a la sustitución patronal señalo:*** *“Esta Corporación es del criterio, como lo puso de presente el Tribunal, que para que se produzca el fenómeno jurídico de la sustitución de empleadores, además del cambio de un patrono por otro y la continuidad de la empresa, se requiere que haya continuidad en la prestación del servicio por parte del trabajador (...)”*

*Llegados a este punto no sobra recordar el alcance del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo y los requisitos para que opere la sustitución de empleadores, explicado en decisión CSJ SL del 5 de mar. 2009, rad. 32.529:*

(...) tal como surge, entre muchas otras, de la sentencia de esta Sala proferida el 16 de abril de 1956, antes aludida y que el censor cita en su apoyo, el entendimiento que de tiempo atrás le ha dado la jurisprudencia de esta Sala al artículo 67 que se denuncia como violado, es, **sin desconocer su tenor literal, que uno de los requisitos para que opere la sustitución de empleadores es la continuidad de la “empresa”, entendida esta en los términos del artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, como una unidad de explotación económica; de ahí que esa norma aluda al giro de las actividades o negocios.**

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 la 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 sentencia del 13 de febrero de 1991, radicación 4101, que adoctrinó:**

(...) 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”.

Al resolver el caso concluyo, sin tener ningún soporte legal y jurisprudencial, que existió la Sustitución patronal, habiendo sido, claramente inexistente, la misma.

Se reitera no se puede desconocer que la Sala de Casación Permanente se ha pronunciado de manera reiterada frente los presupuestos de la sustitución patronal entre otras en sentencia SL3901-2018 Radicación n.º 50062 del doce (12) de septiembre de dos mil dieciocho (2018), veamos:

“De otro lado, cuando el Tribunal consideró que el contrato de trabajo no había desaparecido de la vida jurídica, sino que había subsistido con las otras personas que, en lo sucesivo, habían ejercido la subordinación respecto del actor, en su calidad de administradores, **recreó nuevas fórmulas de sustitución de empleadores, ajenas a las**

***dispuestas legalmente.*** En torno a este aspecto, el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que «...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...», (...). En rebeldía con las anteriores prescripciones, el Tribunal juzgó que ***un simple relevo en la administración de la sociedad demandada implicaba una sustitución patronal, cuando, para esos efectos, se requería un verdadero cambio del empleador, con todos sus componentes, y no simplemente de sus representantes o gestores. Igualmente, dejó de tener en cuenta que si, en gracia de discusión, se admitiera esa sustitución de empleadores, el contrato no se extinguía, ni se modificaba, y que, de cualquier forma, existían fórmulas de responsabilidad entre los nuevos y antiguos empleadores, tendientes a garantizar los derechos laborales de los trabajadores. La Corte debe llamar la atención en este punto en que las referidas prescripciones relativas a la terminación de los contratos de trabajo y la sustitución de empleadores constituyen garantías mínimas para la estabilidad del trabajador, que no puede verse afectado por sucesos intempestivos e imprevistos en la vida social de la empresa, de manera que dichas reglas deben ser acatadas, con todos sus efectos, de manera fiel***».

Al resolver el recurso extraordinario de casación, la Sala de Descongestión No. 3, se reveló respecto a la condición de la continuidad empresarial o unidad del establecimiento de comercio, al señalar: ***“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***”. Porque es claro que el artículo 67 del C.S.T., señala taxativamente, que para la configuración de la Sustitución Patronal es condición, sine qua non, la concurrencia de tres (3) presupuestos en los que se encuentra la identidad de los establecimientos o de la empresa que pretende realizar la sustitución, entendiéndose por ésta, el cambio de un empleador por otro y No del objeto social o actividad económica de la empresa, por ello, cobijar a dos (2) empresas cuya actividad económica se torna notoriamente distinta, a las desarrolladas por cada una de éstas, conlleva aplicar indebidamente, el anterior precepto.

Al respecto, mediante sentencia proferida el cinco (5) de agosto de dos mil veinte (2020), radicado No. 47613 SL3001-2020 expedida por la Sala de Casación Laboral Permanente reiteró los lineamientos de la figura de la sustitución patronal, en un caso de iguales situaciones fácticas y jurídicas concluyendo:

***“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.***

***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 efecto, la Universidad Santo Tomás, en cuanto establecimiento educativo, siguió manteniendo su identidad (medios organizacionales), y en ningún momento fue reemplazada por otra empresa. E incluso en lo que se refiere al segmento de la actividad de***

*vigilancia, al 1.º de julio de 2000, aún se encontraba habilitada para garantizar, a través de su Departamento de Seguridad, la vigilancia y seguridad de sus estudiantes e instalaciones. Es decir, la Universidad aún contaba con los medios para desarrollar la función de marras”.*

Por tanto, se concluye, que si la Sala de Descongestión No. 3, no hubiese incurrido en la 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, de cada uno de los demandantes, efectuado la empresa de vigilancia Guardianes Compañía Líder de Seguridad, por no estar investida ésta, de la condición de empleador sustituto y haberse constituido, en cambio, un tercero, ajeno a la relación laboral.

De conformidad con lo anterior, me relevo de adicional comentario, solicitando a las instancias competentes, en su ejercicio de Jueces Constitucionales, la salvaguarda de los derechos fundamentales, de mis mandantes.

#### **V. PRUEBAS:**

Con el objeto de que la Honorable Corte Suprema de Justicia, las considere como pruebas que soportan los hechos aquí enunciados, anexo los siguientes documentos:

1. Copia demanda ordinaria.
2. Copia de Sentencia de primera Instancia.
3. Copia sentencia de segunda instancia, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.
4. Copia demanda de casación.
5. Copia sentencia de Casación proferida por la Sala de Casación Laboral – Sala de Descongestión No. 3. Expedida el veintinueve (29) de julio de dos mil veinte (2020), SL2728 - 2020 - Radicación No. 50123.
6. Copia sentencia de casación proferida por la el cinco (5) de agosto de dos mil veinte (2020), radicado No. 47613 SL3001-2020

#### **VI. JURAMENTO:**

Bajo la gravedad de Juramento manifiesto que ni mis mandantes, ni el suscrito apoderado, hemos interpuesto Acción de Tutela ante otra autoridad judicial, por los mismos hechos.


#### **VII. ANEXOS:**

1. Documentos relacionados en el acápite de pruebas.
2. Poderes debidamente conferidos.

#### **VIII. NOTIFICACIONES:**

Al suscrito apoderado en la ciudad de Bogotá, Edificio Procoil, Torre “A”, Carrera 4ª No. 18 –50, Oficina 408, Teléfonos No. 2819328 y 5659354. Correo electrónico para surtir Notificaciones: [consultoresjuridicosasociados@hotmail.com](mailto:consultoresjuridicosasociados@hotmail.com).

Atentamente,



**JORGE ENRIQUE ROMERO PÉREZ**  
C. C. 19.258.430 de Bogotá.  
T.P. No. 76.103 del C.S. de la Judicatura  
Apoderado Accionantes