



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
Magistrada ponente

AL5079-2022

Radicación n.º 83677

Acta 41

Bogotá, D. C., nueve (9) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

JORGE ISAACS PERLAZA AGUIÑO VS CLUB DE FÚTBOL AZUL Y BLANCO MILLONARIOS F.C SA.

I. ANTECEDENTES

En atención a la petición de folios 123 a 127 del cuaderno de la Corte, previo traslado (f.º 130 y 131), procede la Sala a resolver la solicitud de nulidad propuesta por la apoderada judicial del **CLUB DE FÚTBOL AZUL Y BLANCO MILLONARIOS F.C S.A.**, en contra de la sentencia **CSJ SL3379-2022** proferida por esta Sala, el 28 de septiembre de 2022, en la cual resolvió el recurso extraordinario de casación que sustentó el demandante. Así mismo, se examinarán los documentos que la parte accionada remitió a esta Sala en respuesta a la solicitud que se efectuó por Secretaría (f.º 121 y 122)

En lo que atañe al primer tema, es decir, la nulidad del fallo, la memorialista afirma, que esta Sala incurrió «en la causal de nulidad por falta de jurisdicción o competencia, dispuesta en el numeral 1 del artículo 133 del Código General del Proceso (...) al apartarse de la jurisprudencia pacífica y reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sin contar con competencia para el efecto», que conllevó la vulneración del derecho fundamental al debido proceso de la sociedad demandada.

Invoca el artículo 2 de la Ley 1781 de 2016 y asevera que, si esta Sala consideraba que debía cambiar o crear nueva jurisprudencia, era necesario que el expediente se devolviera a la «Sala de Casación Laboral (permanente)». Agrega que la decisión reprochada, «se apartó de la jurisprudencia pacífica de la Sala Laboral permanente que, al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en diferentes procesos, dispone que el despido es ineficaz únicamente cuando se produce por razón de la limitación o discapacidad del trabajador, y no cuando obedece a una causal objetiva».

(Subrayas del original)

Expone que existe una línea jurisprudencial estable y pacífica, «que apunta que los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada por invalidez pueden ser despedidos por causales objetivas» y la autorización que exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, solo se exige «cuando la causal de despido sea discriminatoria, esto es, motivada en la limitación o discapacidad del trabajador», como lo enseñó el fallo CSJ SL1360-2018, de la que copia dos párrafos.

Para corroborar que el anterior precedente ha sido reiterado, transcribe algunos párrafos de los fallos CSJ SL3520-2018, SL2237-2021, SL3144-2021, y SL1054-2021, con sustento en los cuales aduce que se encuentra una línea jurisprudencial según la cual «*los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada por invalidez pueden ser despedidos por causales objetivas*» y la autorización solo se exige cuando «*la causal de despido sea la discapacidad*», por lo que existían dos escenarios: (i) cuando el motivo del despido sea «*la incompatibilidad de la discapacidad con las funciones*» se requiere la autorización del inspector de trabajo para poner fin al contrato; y (ii) cuando la causa del despido no esté relacionada con la discapacidad «*no se califica como discriminatoria, no se requiere el permiso del Inspector de Trabajo*».

Menciona que no obstante lo anterior, esta Sala «*dio por hecho, sin entrar a valorarlo, que el despido del trabajador se realizó con ocasión de la presunta (y de ninguna manera probada) discapacidad*», por lo que el fallo objeto de la nulidad «*se ubicó de inmediato en el primero de los escenarios*» y una lectura del fallo, daría a entender que «*la legislación laboral colombiana no permite el despido de un trabajador que cuenta con una discapacidad, bajo ninguna circunstancia*», lo que va en contravía de la aludida línea jurisprudencial.

Arguye que «*la verdadera razón que determinó el despido del demandante fue una práctica constante y reiterada de millonarios, que consiste en terminar anticipadamente los contratos laborales a término fijo de sus jugadores cuando el*

equipo profesional culmina su participación en el campeonato nacional», con el consecuente pago de la indemnización. Concatenado a lo anterior, expone que los contratos con los jugadores de fútbol según la legislación laboral y deportiva, se celebran a término fijo, en el caso concreto, culminaba el 31 de diciembre de 2014, pero como el Club no clasificó a la fase de cuadrangulares del torneo nacional, se puso fin al nexo con anterioridad, como ocurrió también en la situación del aquero, del que adjunta la prueba respectiva y destaca que en el debate en las instancias «*las causas de despido no fueron objeto de discusión*».

Subraya que para la fecha en que se envió al jugador la carta de terminación del contrato, en la historia clínica los médicos registraron «*Evolución excelente. Se incorpora al equipo profesional*», por ende, la sociedad entendía que se hallaba en óptimo estado de salud para emprender las actividades profesionales.

Del anterior escrito de nulidad, se dio traslado a la parte actora, quien a través de apoderado, manifestó que el fallo no había desconocido el precedente, toda vez, que el futbolista fue despedido sin justa causa, por lo que era temeraria la solicitud de la accionada. (f.132 y 132 Vto, cuaderno Corte).

En lo concerniente al segundo tópico, el de los documentos requeridos por esta Corporación, el club deportivo, a través de mensaje de datos de 18 de octubre de 2022, adjuntó varios archivos que fueron impresos y adosados al expediente (f.º134 a 160), de los que se dio traslado al promotor del litigio, quien a través de apoderado

aseveró que lo allegado era incompleto, «*porque no acredita el pago que se le hiciera por vivienda al aquí demandante, así como tampoco durante qué tiempo se hizo dicho pago, tampoco certifica si cuando lo reintegraron como medida transitoria de amparo, le pagaron el rubro de habitación*» (f.º 164 a 164 Vto, cuaderno Corte).

II. CONSIDERACIONES

La memorialista sustenta la nulidad en que esta Sala desconoció la línea jurisprudencial relacionada con el correcto entendimiento de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y hace especial énfasis en la doctrina contenida en el fallo CSJ SL 1360-2018.

La disertación gravita en que el fallo objeto de nulidad, «*simplemente dio por hecho, sin entrar a valorarlo que el despido del trabajador se realizó con ocasión de la presunta (y de ninguna manera probada) discapacidad*», no obstante que, en sentir de la accionada, sí había una causal objetiva para el finiquito, toda vez, que ante la no clasificación del equipo a los cuadrangulares finales, los contratos que eran a término fijo, se liquidaban anticipadamente con el pago de la indemnización.

Para comenzar, es importante recordar que como elemento básico del recurso extraordinario se encuentra, que la Corte de Casación, efectúa una confrontación entre el fallo de segundo nivel y la ley, a partir de los argumentos del recurrente, por ello se dice que no se juzga el proceso, sino el

fallo del Tribunal. Dentro del anterior escenario, corresponde a los casacionistas, identificar y derruir con éxito los pilares de la decisión, evitando disquisiciones sobre materias que no hagan parte de los báculos de la sentencia (CSJ SL13058-2015).

Aclarado lo anterior, en el *sub examine*, esta Corporación al desatar el recurso extraordinario, encontró que el sentenciador plural de instancia, para absolver a la sociedad demandada, se había centrado en que no estaba acreditada la condición de discapacidad, que debía ser por lo menos de grado moderado, sino que por el contrario, en sentir del *ad quem*, la condición del jugador al momento del retiro era «*excelente*», por lo que avaló el fallo absolutorio de primer nivel.

El recurrente se centró en derruir los anteriores pilares de la sentencia, es decir, se enfocó en probar que el accionante sí tenía una discapacidad relevante al momento del finiquito y que, no era cierto que gozara de condiciones «*excelentes*» de salud. Al triunfar en la anterior acreditación y destruir las columnas de la sentencia, lo consecuencial inevitable era el quiebre del fallo fustigado, como en efecto ocurrió.

Por lo anterior, no es cierto que se desatendiera la línea jurisprudencial de la Sala, pues se repite, que el estudio se enfocó en corroborar, si como lo decía el recurrente, estaba demostrada la discapacidad que al menos fuera moderada y si era desatinado que el Tribunal concluyera que el accionante gozaba de condiciones «*excelentes de salud*».

Unido a lo dicho, la nulidad que propone, emerge como un intento de complementar la defensa de las instancias, toda vez, que aunque pagó la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, tal y como lo tuvo por cierto el sentenciador plural en el fallo, ahora trata de aportar pruebas que el debate procesal no allegó y quiere sustentar que existió una razón objetiva para la terminación.

De acuerdo con lo analizado, no se vislumbra que esta Sala se haya apartado al examinar el recurso de casación del precedente, por el contrario, fue cuidadosa en soportar su estudio en precedentes que citó, por lo que debe despacharse negativamente la solicitud.

Sobre el segundo tópico, es decir, los documentos que remitió la sociedad Azul y Blanco Millonarios F.C SA., esta sala requirió lo siguiente: certificado donde manifestara si en la actualidad el accionante prestaba sus servicios a ese equipo de fútbol; «*Constancia y soportes*» de todos los pagos efectuados; y aportes realizados al sistema de seguridad social integral.

Se encuentra que la enjuiciada envió los documentos suficientes para proferir el fallo de instancia, pues aunque no remitió la «*constancia*» de pagos que hubiese efectuado al deportista, se observa que anexó la nómina, además de los comprobantes de cotizaciones al sistema de seguridad social y expresó concretamente hasta cuando Perlaza Aguiño le prestó sus servicios.

La objeción que plantea el apoderado del demandante, que considera incompleta la información, es atinente al análisis que de la prueba que realizará la Sala, pues como se dijo, la enjuiciada remitió la nómina, a partir de la cual se efectuará en su debida oportunidad el análisis pertinente, por lo que no es necesario requerir a la pasiva.

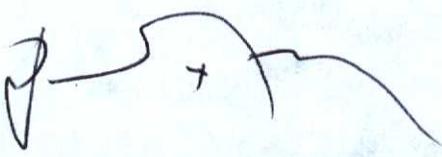
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

III. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR la nulidad peticionada por la apoderada judicial del **CLUB DEPORTIVO AZUL Y BLANCO MILLONARIOS F.C S.A.**, contra la sentencia **CSJ SL3379-2022.**

SEGUNDO: En firme este proveído, ingrese el expediente al despacho para resolver lo pertinente.

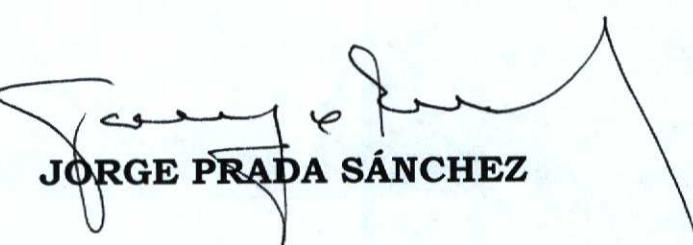
Notifíquese y cúmplase.



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ