

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

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
Magistrada ponente

AL5373-2022

Radicación n.º 83677

Acta 44

Bogotá, D. C., treinta (30) 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 proveído AL5079-2022, notificado por anotación en estado del 15 de noviembre de 2022, esta Sala decidió negar la nulidad que la apoderada de la parte demandada interpuso contra la sentencia que resolvió el recurso extraordinario de casación. La mandataria judicial de la accionada, interpone recurso de apelación, que sustenta, en síntesis, de la siguiente forma:

Anota que «*el trámite de la apelación corresponde al*

superior jerárquico que concierne, según el reglamento interno de la Corte Suprema de Justicia». A renglón seguido acude a explicaciones casi iguales a las que esgrimió en el escrito de solicitud de nulidad, toda vez, que exterioriza que esta Sala «dio por hecho que el despido se originó como consecuencia de la presunta discapacidad que el Demandante manifestó haber tenido al momento de la terminación del contrato de trabajo», con lo cual se incurrió en violación del debido proceso al apartarse de la línea jurisprudencial de la Corporación, cuando «los Magistrados de las Salas de Descongestión carecen de competencia para proferir una sentencia cuando consideren que deben apartarse de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral».

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 necesita «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, del que copia dos párrafos.

Para corroborar que el anterior precedente ha sido reiterado, transcribe algunos segmentos 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

requiere cuando «*la causal de despido sea la discapacidad*».

Menciona que, sin reparar en la línea jurisprudencial descrita, 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*», sin observar que «*existía una causal objetiva que dio origen a la terminación del contrato del demandante*».

Para explicar la aludida causal, sostiene 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 y el plazo de los contratos está por vencerse*» (Resaltado en el original), con el consecuente pago de la indemnización.

Además, expone que los contratos con los jugadores de fútbol según la legislación laboral y deportiva, se celebran a término fijo, y 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 de otro jugador, del que adjunta la prueba respectiva.

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 concluir, eleva la siguiente petición:

Por todo lo expuesto (...) solicito que se conceda el presente recurso de apelación para ante el superior funcional (Sala Permanente de Casación Laboral o Sala de Casación que siga en orden alfabético) según el reglamento interno de la Corporación, y en consecuencia, se revoque el auto del 9 de noviembre de 2022 (...) y en su lugar se declare la nulidad de dicha Sentencia, por falta de competencia de la Sala 3 de Descongestión para proferirla, por apartarse de la jurisprudencia de la Sala Permanente de casación Laboral, con base en los argumentos referidos (...).

II. CONSIDERACIONES

Para rechazar la apelación que eleva la referida abogada, basta revisar el texto del art. 65 del CPTSS, modificado por el 29 de la Ley 712 de 2001 para corroborar que es absolutamente improcedente, y, además, constituye un imposible jurídico, desde las aristas procesal y sustancial, toda vez, que la decisión adoptada por esta Corte de Casación no es un providencia de primera instancia, por ende, no existe superior jerárquico para ante el cual pudiera concederse el recurso que interpone.

Se recuerda a la impugnante que, desde las perspectivas constitucional y legal, la que denomina «*Sala Permanente de Casación Laboral*», no es superior de esta Sala

de Casación de Descongestión Laboral, por los siguientes motivos:

(i) En los términos del artículo 234 de la CN, en Colombia solo existe una Corte Suprema de Justicia y una sola Sala de Casación Laboral, y las Magistradas y Magistrados de las Salas de Casación de Descongestión Laboral, fueron incorporados en calidad de Magistrados de la Corte Suprema, de tal forma que se amplió el número de los integrantes de la Corporación.

En lo concerniente, la Corte Constitucional, en sentencia CC C-154-2016, en la que adelantó el control de constitucionalidad del Proyecto de Ley Estatutaria número 187 de 2014 – Cámara y 078 de 2014 - Senado, por medio de los cuales se dio vida a la Ley 1781 de 2016, que modificó la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, con ocasión de la incorporación de las 12 Magistradas y Magistrados, expuso:

De conformidad con el artículo 234 de la Constitución, la Corte Suprema de Justicia se compondrá del número impar de magistrados que determine la ley. En este sentido, existe un amplio margen de configuración para que el legislador desarrolle este mandato constitucional, en tanto el Constituyente no impuso límite numérico a los integrantes del máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria.

Por lo anterior, **con la creación de doce cargos de Magistrados de Descongestión Laboral transitorios, debe adicionarse este número a los veintitrés (23) magistrados que actualmente la integran por mandato del artículo 15 de la LEAJ, por lo que con esta modificación la Corte Suprema de Justicia contaría con treinta y cinco (35) miembros**, número impar que observa

la regla constitucional a la que se ha aludido, por lo que respecto de la cantidad de los nuevos integrantes de esa Corporación no existe reparo en su constitucionalidad. (Resalta la Sala)

Más adelante, en el considerando 92, la providencia en cita dijo: «*En este caso, los magistrados de descongestión son nuevos integrantes de la Corporación con una función temporal y específica y, con razones fundadas (gestión y transitoriedad) el mismo legislador estatutario decidió, en el marco de la competencia otorgada por el artículo 234 (...).*» (Resalta la Sala)

Con suficiencia se aprecia que, al adelantar el control automático e integral de constitucionalidad, se interpretó que los 12 magistrados, se integraron como nuevos magistrados de Casación de la Corte Suprema de Justicia, lo que de entrada descarta la invocada existencia de superior jerárquico.

(ii) De ninguno de los pasajes de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, con la modificación introducida por la Ley 1781 de 2016, puede deducirse que las Salas de Casación de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sean subordinadas o inferiores, dado que, como también lo explicó la Corte Constitucional, ejercen funciones circunscritas a la decisión del recurso de casación con total independencia, por lo que mencionó que «*así como la Sala de Casación Civil y Agraria, es independiente de la Sala de Casación Penal y de la Laboral, las cuatro Salas de Casación Laboral de Descongestión lo son respecto de las anteriores.*» (Subraya la Sala)

(iii) La Ley 1781 de 2016, en el parágrafo que agregó al artículo 16 de la Ley 270 de 1996, contempló límites materiales a la actividad de la Salas de Casación Laboral de Descongestión, como por ejemplo, no tramitar acciones de tutela, ni recursos de revisión, y no asumir roles de tipo administrativo, entre otras, lo que no implica que estén subordinadas a la Sala de Casación Laboral con funciones permanentes.

La Corte Constitucional al evaluar la exequibilidad de la aludida reforma, explicó que, esas restricciones son «*límites materiales en la competencia*», derivados del propósito de la medida de descongestión, centrado en decidir un alto número de recursos de casación, en el menor tiempo posible, por ende, esas gestiones estrictas, crean un límite material, pero no conlleva que la Sala de Casación Laboral, con funciones permanentes, sea un superior.

De lo que viene de decirse, por improcedente se rechazará el recurso de apelación.

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

III. RESUELVE:

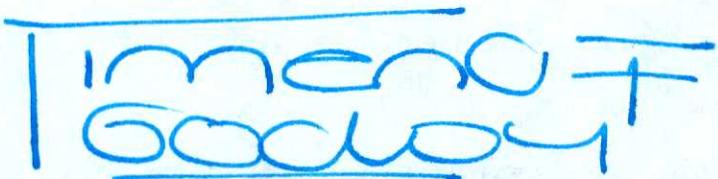
PRIMERO: RECHAZAR por improcedente el recurso de apelación interpuesto, de acuerdo con lo descrito en la parte motiva.

SEGUNDO: Reingrese el expediente al despacho para proferir la sentencia de instancia.

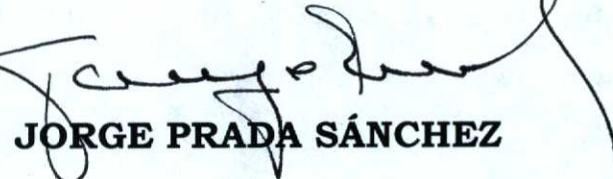
Notifíquese y cúmplase.



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ