



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

AL1659-2023

Radicación n.º 84993

Acta 21

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala sobre la solicitud de nulidad de la sentencia CSJ SL3041-2021 que presentó el apoderado del demandante **GABRIEL PRADA URUEÑA** dentro del proceso ordinario laboral que adelantó contra la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES-UGPP**.

I. ANTECEDENTES

La Corte, a través de la providencia CSJ SL3041-2021, decidió no casar la sentencia emitida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 6 de septiembre de 2018, pues determinó que no tenía razón el impugnante, en cuanto a las equivocaciones que le adjudicó al segundo juzgador, ya que no encontró un error, protuberante y manifiesto, que

conllevara a la Sala a actuar en la forma pretendida en la demanda de casación.

El apoderado del demandante, mediante escrito allegado el día 30 de mayo de esta anualidad, solicita declarar nula la sentencia CSJ SL3041-2021 mediante petición que titula «*violación del Acuerdo 48 de 2016 y del inciso 2° del artículo 2° de la Ley 1781 de 2016*».

En resumen, como base de su solicitud, argumenta lo siguiente:

1. Que el proceso no fue objeto de fallo precedente de la Sala Laboral de Casación de la H. Corte Suprema de Justicia.

2. Que no existe jurisprudencia sobre la interpretación del artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima S. A. - Teletolima.

3. Que se creó una jurisprudencia, que no estaba dentro del libre albedrío de ninguna de las Salas de Descongestión Laboral, derecho que *per se*, correspondía al máximo Tribunal de cierre en materia laboral, como lo es la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

4. Que los H. Magistrados que enviaron los procesos los procesos a las Salas de descongestión, incurrieron en una

violación de las formalidades del Artículo 26 del Acuerdo 48 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia,

5. Que *«los Magistrados Ponentes de esas Salas de Descongestión, han debido averiguar si existía Jurisprudencia pertinente al caso y no habiéndola, han debido devolver el expediente, acompañado con el proyecto de una nueva creación jurisprudencial al despacho de origen, para que la Sala de Casación Permanente decida.»*

Surtido el traslado de rigor, no hubo pronunciamiento de las partes.

II. CONSIDERACIONES

Es importante destacar que en la Ley 1781 de 2016 se estableció la creación de las Salas de Descongestión como una parte integral de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En el artículo 2° de dicha ley, se introdujo un párrafo adicional al artículo 16 de la Ley 270 de 1996, el cual establece claramente las limitaciones específicas de la siguiente manera:

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.

Los artículos 132 y 134 del Código General del Proceso, que se aplican al proceso laboral por remisión del 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establecen que los jueces son responsables de tramitar las nulidades, las cuales pueden alegarse en cualquier etapa del proceso. Además, se les otorga la facultad de realizar un control de legalidad para corregir o subsanar cualquier defecto que pueda dar lugar a nulidades u otras irregularidades en el proceso (CSJ AL4076-2022).

En virtud de la autoridad otorgada a las Salas de Descongestión Laboral, en calidad de funcionarios judiciales, y teniendo en cuenta que sus limitaciones y restricciones están claramente definidas en la Ley 1781 de 2016, es pertinente señalar que, a pesar de que esta solicitud está dirigida al presidente de la Corte y al presidente de la Sala Laboral, dichas salas poseen la competencia necesaria para conocer del presente proceso y del incidente de nulidad presentado por el apoderado del demandante.

Pues bien, el régimen de nulidades se encuentra regulado en los artículos 132 a 138 del Código General del Proceso (CGP). Estas normas son aplicables al trámite laboral debido a la remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En forma adicional, cabe mencionar que existe una nulidad constitucional contemplada en el artículo 29 de la Constitución, por violación al debido proceso, sin embargo,

el presente caso carece de invocación o sustento alguno de dicha nulidad constitucional.

De lo previo se desprende que se puede solicitar la nulidad de una actuación procesal cuando se cumpla alguna de las causales taxativas establecidas en el artículo 133 del mismo código. En consecuencia, no es posible formular argumentos basados en causales distintas a las especificadas, ya que el artículo 135, inciso 4° del CGP establece que el juez rechazará de inmediato la solicitud de nulidad que se funde en una causal diferente a las establecidas en ese capítulo (CSJ AL2805-2021).

Bajo esta premisa y con relación al caso en cuestión, el apoderado omitió mencionar alguna de las causas específicas establecidas en el código y consideró suficiente basar su argumento en que las Salas de Descongestión no tenían competencia para decidir sobre el asunto presentado en casación en representación del señor Prada Urueña. Esto indica un desconocimiento de las competencias de esta Sala, ya que, en esencia, el tema a tratar se limitaba al alcance otorgado a una cláusula convencional, un tópico que ha sido ampliamente tratado por la Sala Permanente de esta Corporación, tal como se señaló en la sentencia que resolvió el recurso de la siguiente manera:

Frente a lo anterior, en las sentencias de casación CSJ SL, 23 en. 2008, rad. 32009, reiterada en las providencias CSJ SL8655-2015, CSJ SL609-2017 y CSJ SL1035-2018, se indicó:

Conviene agregar que en principio es cierto que legalmente se descarta la extensión de las disposiciones convencionales a

situaciones acaecidas después de terminados los contratos de trabajo en tanto así lo consagra el categórico imperativo legal del artículo 467 del C.S. del T., sin embargo, es posible que las partes, dentro de su autonomía, acuerden dicha extensión, sin que ello sea *per se* contrario al orden público o a normas superiores-, considera sin embargo, que en tales eventos la obligación debe quedar expresa y explícitamente estipulada, precisamente por ser una excepción al principio legal contenido en la norma que se acaba de señalar, que impone el deber de su consagración manifiesta, clara e inequívoca.

Además, en la mencionada sentencia se utilizaron precedentes jurisprudenciales para respaldar todos los aspectos atacados. Por ejemplo, se hizo referencia a las providencias CSJ SL18110-2016 y CSJ SL5395-2018 en relación con el principio de favorabilidad. Del mismo modo, se citaron las decisiones CSJ SL625-2021, SL1104-2021 y SL1060-2021 cuando se abordó la presunta infracción al artículo 53 de la CN.

De cara a los cuestionamientos formulados se dijo:

En efecto, en esa disposición, de manera expresa se alude al «trabajador», que cumpla 20 años de servicio y 50 de edad, e informa, en su párrafo 3°, que ese beneficio, «*solo se reconocerá a los trabajadores que tenga contrato de trabajo suscrito con Teletolima S.A. E.S.P. a término indefinido, hasta el 31 de enero de 1996*»; expresiones que de manera sensata, llevan al entendimiento de que la edad, en este asunto, debía satisfacerse en vigencia del vínculo laboral.

Dicha postura, encuentra sustento en el artículo 467 del CST, conforme al cual, las convenciones colectivas de trabajo son acuerdos logrados para regular las condiciones laborales que deben regir los contratos individuales, durante su vigencia.

Así, por regla general, las disposiciones convencionales, aplican a las situaciones existentes durante el lapso en el que estén vigentes, ya que, al culminar la relación contractual, finalizan las obligaciones de las partes, excepto, cuando estos, en uso de su facultad de autocomposición, la extiendan más allá de la extinción del vínculo, situación que, conforme a la redacción de la cláusula, no sucedió.

Por todo lo anterior, desatina el abogado al decir que con el fallo de casación CSJ SL3041-2021 se «*creó jurisprudencia*», puesto que de la lectura de sus consideraciones se desprende una apreciación de las cláusulas de los acuerdos colectivos de trabajo, aplicando la hermenéutica legal, en perspectiva de los principios de literalidad y teleológico.

Con esto, no se logra respaldar la supuesta violación de las formalidades establecidas en el Artículo 26 del Acuerdo 48 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Así mismo, se pasa por alto el hecho de que los magistrados de la Sala Permanente llevan a cabo un proceso previo de selección de expedientes para su envío a las Salas Laborales de Descongestión de esta Corporación, el cual incluye la calificación de la demanda. Por lo tanto, hay un conocimiento previo de lo remitido, y no se trata de un procedimiento aleatorio e indiscriminado.

Además de lo mencionado anteriormente, cuando estos expedientes llegan a las Salas de Descongestión, se efectúa un exhaustivo examen de los procedimientos antes de emitir el fallo. Esto es importante porque garantiza que la decisión se profiera de acuerdo con la Constitución y la ley, así como dentro de las normas establecidas para el recurso extraordinario de casación; situación que no se pasó por alto en el caso bajo estudio.

En resumen, el solicitante muestra su descontento con la decisión de esta Sala, con la intención de que una vez declarada la nulidad de la providencia cuestionada, se remita el expediente a la Sala Permanente para obtener una interpretación específica del artículo 42 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima S. A. - Teletolima. Sin embargo, este asunto no fue objeto de controversia desde el principio, por lo que es improcedente presentar argumentos relacionados con una supuesta nulidad después de casi dos años de la emisión de la sentencia de casación.

Por lo dicho, no se vislumbra nulidad alguna.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

RECHAZAR la solicitud de nulidad presentada por el apoderado de **GABRIEL PRADA URUEÑA** dentro del proceso ordinario laboral que éste promovió en contra de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES-UGPP**, por las razones expuestas.

Notifíquese, cúmplase y devuélvanse las diligencias al despacho de origen.



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO