



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada ponente

SL1434-2025

Radicación n. 05001310500820190042901

Acta 9

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso extraordinario de casación interpuesto por ambas partes contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 17 de junio de 2022, en el proceso ordinario laboral que **YILMAR ALONSO ANGULO GONZÁLEZ** promovió frente al **EQUIPO DEL PUEBLO S. A.**

I. ANTECEDENTES

El demandante instauró proceso ordinario laboral contra el Equipo del Pueblo S. A., con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre ellos, desde el 20 de junio de 2015 hasta igual calenda de 2018; que el nexo contractual fue renovado por un espacio

temporal de 3 años, terminado de forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

En consecuencia, solicitó que se condene al pago de la indemnización por despido injusto, los salarios dejados de cancelar desde septiembre de 2017 hasta junio de 2018, los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, las costas del proceso y lo que ultra y extra *petita* resulte demostrado.

Subsidiariamente, pretendió que se declare la continuidad del vínculo contractual y la procedencia del reconocimiento y pago de la suma por concepto de salarios adeudados desde septiembre de 2017 hasta la fecha de interposición de la demanda, origen del presente litigio o, de no acogerse dicho pedimento, requirió el *«pago del factor prestacional y en caso de terminarse el contrato en el trámite del proceso se condene a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo»*.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que suscribió contrato de trabajo a término fijo con el club de fútbol convocado el 20 de junio de 2015, para desempeñarse como jugador profesional, el cual se extendió hasta el 20 de junio de 2018 y que recibió como contraprestación la suma de \$21.000.000, en la modalidad de salario integral.

Adujo que el 5 de enero de 2016, sus derechos deportivos fueron cedidos al Club Deportivo Azul y Blanco

Millonarios F. C. S. A. hasta el 31 de diciembre de 2016, acuerdo por virtud del cual solicitó al empleador el otorgamiento de una licencia no remunerada y suscribió un nuevo vínculo con el cesionario.

Relató que el 27 de enero de 2016, una vez finalizado el entrenamiento, presentó dolor en su rodilla derecha, padecimiento que fue tratado mediante una infiltración, después de la cual sintió malestar general, dolor de cabeza, parálisis facial, dificultad para la marcha e incoherencias al hablar, por lo que fue atendido en urgencias en el Hospital Cardio Infantil, en donde se le diagnosticó enfermedad cerebro vascular de tipo isquémico oclusiva aguda de la arteria cerebral media, que trajo consigo una incapacidad permanente y, de contera, la imposibilidad para desarrollar su actividad como futbolista profesional.

Memoró que el Club Azul y Blanco Millonarios F. C. S. A. dio por terminado su contrato de trabajo el 31 de diciembre de 2016, pese a su discapacidad, aludiendo la expiración del plazo pactado, suceso del que notificó al club cedente. Este último le informó que *«no podía hacerse cargo de él, en virtud que su discapacidad había sido adquirida mientras prestaba sus servicios con AZUL & BLANCO MILLONARIOS CLUB F.C. S.A.»* y le instó a promover acción de tutela a fin de obtener el amparo de sus derechos fundamentales a *«la estabilidad laboral reforzada y a una vida digna»*.

Expuso que, aun cuando la acción constitucional referida le fue negada en primera instancia, al desatar la impugnación interpuesta, el Juzgado Octavo Penal para Adolescentes con Función de Conocimiento de Bogotá confirmó parcialmente el fallo proferido en primera instancia, *«revocando el numeral segundo, y en su lugar tuteló el derecho fundamental de acceso a la salud y seguridad social al ciudadano **YILMAR ALONSO ANGULO GONZÁLEZ**, vulnerado por el **EQUIPO DEL PUEBLO S.A.- Independiente Medellín**»*; también le ordenó vincular al accionante al Sistema de Seguridad Social en Salud *«y las demás prestaciones a las que haya lugar»* (énfasis del texto original).

Comentó que el 28 de julio de 2017 la EPS SURA calificó su pérdida de capacidad laboral en un 54.05%, con fecha de estructuración 27 de enero de 2016, determinación ratificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia; el 7 de febrero de 2019 solicitó a Protección S. A. el reconocimiento de la pensión de invalidez, que le fue negada por encontrarse afiliado a otra administradora para la fecha de consolidación del riesgo.

El 26 de septiembre de 2019 reformó la demanda y adicionó los hechos relativos a la notificación por parte de su empleador de la no renovación del contrato de trabajo; la omisión de los pagos por concepto de salario y aportes a pensión desde el mes de septiembre de 2017; que al momento de la terminación del vínculo se encontraba en situación de discapacidad, la cual era conocida por el empleador, quien

no solicitó autorización del Ministerio de Trabajo para culminarlo.

Al dar respuesta a la demanda, el Equipo del Pueblo S. A. se opuso a las pretensiones incoadas en su contra. En cuanto a los fundamentos fácticos, admitió la existencia del vínculo laboral, la actividad contratada, el salario y la cesión de derechos deportivos al Club Azul & Blanco Millonarios F. C. S. A., sobre la cual explicó que, *«vencida la licencia no remunerada, el demandante debía reintegrarse al cargo como futbolista profesional lo que no fue posible porque [...] se encontraba incapacitado para trabajar en tal calidad por el resto de su vida, en razón de su invalidez»*.

En el mismo orden, acogió como ciertos los supuestos de hecho relativos a la presentación del demandante en sus instalaciones con anterioridad a la calificación de su pérdida de la capacidad laboral y su negativa a ser alineado en algún partido, toda vez que la novedad de salud se presentó en el marco del contrato con el club cesionario.

Manifestó que pagó los salarios al demandante hasta el mes de agosto de 2017, pese a no existir prestación del servicio; que ofreció su acompañamiento para adelantar el trámite pensional correspondiente, enfatizando el préstamo otorgado al trabajador por \$5.000.000 y que, además, *«el accionista principal le regaló [una] suma de dinero importante»*.

En lo atinente a los hechos que soportan la reforma a la demanda, expuso que no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo; aceptó que el 23 de mayo de 2018, dadas las condiciones de salud del jugador, se le comunicó la prórroga del contrato de trabajo por un año más, esto es, hasta el 30 de junio de 2019; pero que, por su discapacidad, se encuentra inhabilitado para ejercer como jugador de fútbol profesional.

Argumentó que sufragó aportes a pensión a favor del trabajador hasta el 30 de noviembre de 2017, teniendo en cuenta que el actor tiene el estatus de «*inválido*» y registra como novedad de retiro la anotación de «*afiliado con requisitos de pensión*», encontrándose pendiente el reconocimiento del retroactivo correspondiente por la administradora respectiva.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, ausencia de derecho sustantivo, prescripción, compensación y buena fe de la demandada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 30 de septiembre de 2021, resolvió:

PRIMERO: Se DECLARA que el contrato de trabajo que sostuvo el señor YILMAR ALONSO ANGULO GONZÁLEZ con el EQUIPO DEL PUEBLO S. A., tuvo lugar entre el 20 de junio del año 2015 y el tres (3) de enero del año 2020, el cual terminó por justa causa, consagrada en el numeral 14 del artículo 62 del CST.

SEGUNDO: Se **CONDENA** al EQUIPO DEL PUEBLO S. A., a pagar al señor YILMAR ALONSO ANGULO GONZÁLEZ, la suma de \$546.000.000, por concepto de salarios causados entre el primero (1º) de septiembre del año 2017 y hasta el 30 de octubre del año 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: Condenar al EQUIPO DEL PUEBLO S. A., a pagar al señor YILMAR ALONSO ANGULO GONZÁLEZ, la suma de \$700.000, por cada día de retardo en el pago de los salarios adeudados, lo cual tiene lugar desde el cuatro (4) de enero del año 2020 (día siguiente a la terminación del contrato de trabajo), hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Y si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato el empleador no ha pagado los salarios, deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria.

CUARTO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandada, las cuales serán tasadas oportunamente por la Secretaría del Despacho. Se FIJAN agencias en derecho en la suma de **\$38.520.000**, las cuales están a cargo de la parte demandada y a favor de la parte actora.

QUINTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones formuladas en su contra con la presente demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo de 17 de junio de 2022, revocó parcialmente la determinación adoptada por el juez primigenio en los siguientes términos:

1. Se **REVOCA** el numeral tercero la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, el 30 de septiembre de 2021, en el proceso ordinario instaurado por el señor **YILMAR ANTONIO AGUDELO GONZÁLEZ** en contra del **EQUIPO DEL PUEBLO S.A.** y en su lugar se absuelve a la demandada de la pretensión del pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, ordenando oficiosamente el pago

de la **INDEXACIÓN** de los dineros que por concepto de salarios debe cancelar el empleador al extrabajador.

2. Se **REVOCA PARCIALMENTE** el numeral quinto del fallo reseñado, en cuanto absolvió a la demandada de las demás pretensiones y en su lugar:

a) Se condena al Equipo del Pueblo S.A. al pago en favor del demandante [de] las cotizaciones al subsistema pensional administrado por Protección S.A., correspondiente a los meses de diciembre de 2017 al 10 de octubre de 2019.

b) Se autoriza la accionada a descontar de los salarios a cancelar, ordenados en el numeral primero del fallo de primer grado y a partir del mes de diciembre de 2017, el porcentaje del 4% respecto al salario base de cotización que corresponde al aporte del trabajador, así como el 1% para el Fondo de Solidaridad; dineros que sumados al aporte del empleador, deberá trasladar a Protección S.A., con los respectivos intereses de mora, previa solicitud de liquidación de los valores a cancelar, a Protección S.A.

Se **CONFIRMA** en lo demás la sentencia reseñada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal estableció como problemas jurídicos los siguientes:

[Determinar] ¿Si el Equipo del Pueblo S.A. está obligado al pago al promotor del proceso de los salarios causados en vigencia del contrato, no obstante, no existir prestación efectiva del servicio?

¿En caso afirmativo si deben reconocerse los salarios causados entre el 01 de septiembre de 2017 y el 10 de octubre de 2019, fecha de inclusión en nómina de pensionados del actor o si deben cancelarse hasta el 03 de enero de 2020, fecha en la cual el empleador dio por terminado el contrato?

¿Si la acción judicial para el reconocimiento de las mesadas retroactivas de la pensión de invalidez a partir de la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad superior al 50%, 27 de enero de 2017, torna incompatible el reconocimiento de los salarios ordenados en este proceso por el mismo período y genera un enriquecimiento injustificado del demandante?

¿Si el empleador pagó los aportes al sistema de seguridad social en pensiones por el periodo de vigencia del contrato y en caso

negativo, si hay lugar a condenar al Equipo del Pueblo S.A. al pago de los mismos?

¿Si el empleador actuó de buena fe para exonerarse de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo?

Para sustentar su decisión, destacó como hechos no controvertidos los siguientes:

- Que entre el demandante y el Equipo del Pueblo S.A., se suscribió contrato de trabajo a término fijo, del 20 de junio de 2015 al 20 de junio de 2018, para desempeñarse como futbolista profesional, con un salario integral de \$21.000.000—*ver documento 02.ExpedienteDigitalizado.PDF folios 30-33.*

-Que El Equipo del Pueblo S.A. cedió los derechos deportivos del demandante entre el 05 de enero y el 31 de diciembre de 2016 al equipo Azul & Blanco Millonarios F.C. S.A. *documento 02.ExpedienteDigitalizado.PDF folios 34-37.*

Que el 27 de enero de 2016 el señor Yilmar Agudelo[sic] González sufrió un accidente cerebro vascular, que le produjo una lesión isquémica de evolución aguda, véase dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, *documento 02.ExpedienteDigitalizado.PDF folios 80*

Que el demandante tenía una estabilidad laboral reforzada, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997; teniendo en cuenta que fue calificado inicialmente por SURA S.A. el 16 de junio de 2017, con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 54.5% con fecha de estructuración del 27 de enero de 2016, de origen común, dictamen confirmado por las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, *documento 02.ExpedienteDigitalizado.PDF folios 59, 80 y 141.*

Que, mediante comunicación del 20 de mayo de 2018, notificada el 23 de mayo de 2018, el empleador prorrogó el contrato de trabajo hasta el 20 de mayo de 2019 en virtud de la estabilidad reforzada del trabajador. *documento 02.ExpedienteDigitalizado.PDF folios 230*

Que con posterioridad a la radicación de la demanda, al gestor del proceso le fue reconocida la pensión de invalidez en forma transitoria, mediante sentencia de tutela proferida por el Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Oralidad de Medellín, a partir del 10 de octubre de 2019. *documento 02.ExpedienteDigitalizado.PDF folios 289.*

Que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo el 03 de enero de 2020, bajo la causal contemplada en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en virtud del reconocimiento transitorio de la pensión de invalidez al actor *documento 02.ExpedienteDigitalizado.PDF folios 310*.

Analizó la procedencia de pago de salarios, teniendo en cuenta la ausencia de prestación del servicio, para lo cual trajo a colación lo manifestado por el actor en su interrogatorio de parte, del cual extrajo que *«no se presentó a sus labores “porque ellos me dijeron que no volviera más”*», respuesta que amplió, explicando que:

[...] el accionista principal del Equipo del Pueblo, Raúl Giraldo, le dijo que no se presentara a entrenamientos “me citaron dos veces más al entrenamiento, en su mente estaba que yo podía volver a jugar fútbol, otra cosa es lo que yo sentía entraba y me desplomaba. Ahí fue cuando don Raúl Giraldo me dijo váyase para la casa que nosotros le vamos a responder por todo.

Asimismo, lo manifestado por los testigos Gustavo Adolfo Quijano Africano, secretario de la Asociación de Futbolistas Profesionales (Acolfutpro); Luis Alberto García Suárez, presidente; Diana María Vanegas, quien para la época era la directora administrativa y financiera de la demandada; María Camila Monsalve Montoya, directora jurídica del Equipo del Pueblo S. A., elementos que analizados en conjunto permitían concluir que no hubo prestación del servicio desde el mes de marzo de 2017.

Al no concordar lo expuesto por el demandante y los relatos reseñados, no le fue posible establecer *«la persona que supuestamente emitió la orden, ni las circunstancias de tiempo, modo y lugar»*; que la falta de prestación de servicio

en vigencia del contrato de trabajo fuera imputable al trabajador, dado que no se encontraba en condiciones físicas para realizar entrenamientos y *«menos para disputar partidos de futbol profesional con el equipo, siendo esta la verdadera razón de la interrupción en la prestación del servicio»*.

Encontró acreditado el estado de salud del trabajador con las pruebas técnicas aportadas, entre éstas, el dictamen de pérdida de la capacidad laboral realizado por la IPS Suramericana S. A., donde se le determinó una pérdida de la capacidad laboral equivalente al 54.5%, estructurada el 27 de enero de 2016, valoración confirmada por parte de la Junta Regional de Antioquia y Nacional de Calificación de Invalidez.

Estimó que, en gracia de discusión, de entender que el trabajador debía presentarse ante su empleador, se avizoraba un consentimiento tácito del eventual incumplimiento, acorde con lo argumentado por el demandado, por manera que no se evidenciaba requerimiento por parte de éste tendiente a que el trabajador se *«pusiera a su disposición»*, lo que derivó del silencio que mantuvo por 33 meses, *«conducta que para el colegiado puede ser explicada bajo la óptica de la postura jurídica del Equipo del Pueblo de mantener formalmente vigente el contrato sin el pago del salario, conforme a la cual el empleador seria (sic) el menos interesado en [que] el jugador se pusiera a su disposición»*.

Respecto a lo anterior, advirtió que el trabajador no registró incapacidades médicas a partir de marzo de 2017, sin que se explicara por ambos extremos del litigio la razón para no realizar los trámites tendientes a la emisión y pago de incapacidades superiores a los 180 días a cargo de la administradora pensional; ello, por cuanto aún ante un concepto favorable de rehabilitación, debía reconocerle dichos valores hasta que le fuera otorgada la prestación de invalidez.

Fundamentó dicha conclusión, en línea con el pensamiento de esta Sala de Casación, específicamente el criterio vertido en sentencias «*STL19348 de 2017 (sic); STL 6093 de 2019 (sic); STL 1410 de 2022 (sic)*», recalcando que el beneficio de invalidez fue solicitado el 7 de febrero de 2019 y reconocido vía tutela en forma provisional el 10 de octubre de 2019.

Argumentó que no podía reprocharse al empleador por no haber reubicado o reinstalado al trabajador, por cuanto *«resulta incuestionable que no existe otra labor que un jugador profesional de fútbol pueda realizar, distinta al entrenamiento de alto rendimiento y la alineación en los partidos»* y agregó:

De manera que considerar que el jugador podía asumir tareas de orden administrativo, que no implicaran actividad física, desconoce la particularidad del contrato y el objeto social de la sociedad accionada y, además, deviene desproporcionado al no estar acorde con el salario pactado, que en este caso era equivalente a 30 salarios mínimos mensuales para la época en que se suscribió el contrato.

En adición a ello, se tiene que, en el dictamen de pérdida de capacidad laboral, al demandante se le asignaron 20 puntos en el rol laboral, bajo la figura de la *reconversión de mano de obra*, la cual técnicamente traduce que el trabajador debe recibir entrenamiento o capacitación en una labor diferente a la habitual, debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad, que en este asunto lo es la práctica profesional del fútbol.

Concluyó que no era imputable culpa al trabajador en la falta de prestación del servicio y en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo debía garantizarse el pago del salario: *«sin que pueda exonerarse de responsabilidad al empleador al tratarse de un sujeto de especial protección en razón a su estado de invalidez, [...] principio de favorabilidad y el carácter tuitivo del derecho laboral que en este caso exige una medida afirmativa en favor del trabajador»*.

Ahora bien, en cuanto a la compatibilidad entre las mesadas pensionales de invalidez y el salario, consideró que en el plenario no se encontraba acreditado el hecho de que el demandante recibiera las mesadas retroactivas por concepto de pensión de invalidez, desde la fecha de estructuración el 27 de enero de 2016. Ello, en razón a que frente a este puntual aspecto solo se tenía conocimiento de un proceso judicial en curso; no obstante, conforme al criterio del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, las mesadas pensionales retroactivas de invalidez se tornaban compatibles con la asignación salarial *«percibida por el trabajador discapacitado»*.

Por lo expuesto, confirmó la determinación de primer grado en cuanto al pago de los salarios causados, precisando que los mismos eran procedentes hasta la inclusión del actor en nómina de pensionados el 10 de octubre de 2019 y no hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo el 3 de enero de 2020, en tanto, por virtud del fuero de estabilidad laboral reforzada, el empleador mantuvo vigente el vínculo laboral sin la prestación efectiva el servicio.

Frente a la procedencia de la indemnización moratoria por la falta de pago de salarios y prestaciones sociales al trabajador, el juez plural estimó que, pese a la deuda de salarios, la misma no se causaba en el caso, debido a que el empleador tenía razones atendibles para no realizar el pago, lo que mostraba un escenario de buena fe. Expuso las siguientes razones:

En primer lugar, el Club deportivo, se apoya en una interpretación del artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, que, aunque no se considera por la Sala acertada, no puede ser considerada arbitraria, pues no es dable desconocer que se probó, como ya se ha dicho insistentemente, que no hubo prestación real del servicio por parte del trabajador y que el mismo se encontraba radicado en otra municipalidad.

En segundo lugar, el colaborador había sido dictaminado en estado de invalidez estructurado el 27 de enero de 2016, por lo que, en principio, resultaba jurídicamente razonable considerar que el subsistema de seguridad social pensión debía reconocer su pensión desde la fecha de estructuración

Existía una imposibilidad de ejecución del contrato no siendo posible la reubicación del trabajador, consecuentemente el Equipo del Pueblo no obtuvo ningún beneficio o contraprestación del contrato, pagando incluso salarios en cuantía de \$168.000.000, hasta agosto de 2017, esto es, durante ocho meses, mientras se surtía el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, sin que existiera prestación del servicio.

Ahora bien, el demandante también aceptó que recibió acompañamiento del Equipo del Pueblo S.A. y asesoría jurídica, tal como lo declararon los testigos tanto del demandante como de la pasiva, igualmente admitió que recibió donaciones y también préstamos por valor \$25.000.000, que no ha cancelado, y está demostrado que el empleador pagó los aportes en salud y riesgos profesionales hasta la finalización del contrato.

En virtud de lo anterior, revocó tal concepto y, en su lugar, *«ordenó oficiosamente el pago de la indexación de los dineros que por concepto de salarios debe cancelar el empleador [...]»*.

Finalmente, en lo concerniente a las cotizaciones a pensión, memoró los lineamientos del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, que refiere como afiliados obligatorios al Sistema General de Pensiones a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, así como la responsabilidad del empleador en el pago del aporte y el descuento por este concepto al asalariado.

Así, contrario a lo acreditado por el juez singular, encontró demostrado que el empleador solo sufragó aportes a pensión a favor del trabajador hasta el 30 de noviembre de 2017, tal y como lo certificó Protección S. A. en respuesta a la petición impetrada por el demandado, información que daba cuenta que la relación laboral se mantuvo activa hasta la data memorada, sin documentar la novedad de retiro.

En tal virtud, dedujo que en este caso no estaba demostrada *«la desafiliación por cumplimiento de requisitos para pensión aducida por el empleador, sumado a que la aplicación del artículo 17 de la Ley 100 de 1993, para que cese*

en la obligación de efectuar cotizaciones al sistema», circunstancia que no podía determinarse de forma unilateral por parte del empleador.

En esas condiciones, evidenció la mora en el pago de las cotizaciones, destacó el derecho que le asiste al demandante a percibir el pago de los aportes descritos con sus respectivos intereses, aunado al pago de las cotizaciones en mora, previa solicitud de liquidación de los valores adeudados a Protección S. A., puntualizando que, conforme al artículo 18 de la Ley 100 de 1993, *«Las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, se calculará[n] sobre el 70% de dicho salario».*

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por ambas partes, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve.

RECURSO DE LA PARTE DEMANDANTE

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, modifique la emitida por el juez primigenio y *«condene al pago de salarios y aportes a seguridad social hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es el 3 de enero de 2020»* y, a su vez, confirme lo resuelto frente a la indemnización moratoria.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, formula tres cargos que fueron oportunamente replicados por la demandada.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada, por «*infracción directa de la Ley Sustancial (sic)*» y así lo plantea:

1.- Normas violadas: artículo 1602 del Código Civil y artículo 62 numeral 14 C.S.T.

2.- Error de derecho: El Tribunal incurrió en error manifiesto de derecho, cuando determinó que la relación laboral finalizó el 3 de enero de 2020, pero que pese dicha situación, los salarios solo correrían hasta la fecha de inclusión del promotor de la acción, en nómina de pensionados 10 de octubre de 2019 y no hasta el 03 de enero de 2020, fecha de terminación del contrato, en razón a que el 10 de octubre de 2019, cesa el deber de solidaridad que el fuero de estabilidad reforzada impone al empleador y en virtud del cual mantuvo vigente el contrato sin prestación efectiva del servicio.

En el desarrollo del cargo considera que, aun cuando el Tribunal estableció adecuadamente la fecha del finiquito contractual, se abstuvo de condenar al pago de salarios y aportes a la seguridad social hasta dicha calenda, circunstancia que contraviene lo estatuido en el artículo 1602 del Código Civil.

Así que, cuando «*decidió condenar al pago de salarios y aportes a la seguridad social a (sic) hasta que el trabajador fue incluido en nómina, no existiendo norma que lo amparara para dicha situación*», transgredió la norma referida y el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

VII. RÉPLICA

La parte opositora manifiesta su disenso frente a los planteamientos del presente embate, argumentando que, aun cuando en la proposición jurídica acusa la aplicación del artículo 1602 del Código Civil y 62 numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo, el desarrollo del mismo no da cuenta de la transgresión de la ley reprochada, donde a partir de *«las pruebas aportadas al proceso debía demostrar que al presente conflicto jurídico le esta (sic) aplicable determinada norma sustantiva y que el juez de instancia se rebeló contra la misma, tarea que no cumple con suficiencia el recurrente»*.

En el anterior orden, enunció los parámetros de procedencia del error de derecho, manifestando a su vez que el mismo no procede en el caso en concreto, dado que no se configuran sus requisitos y, en tal medida, *«el cargo es antitécnico al plantear un error de derecho existente fundamentado en otros supuestos»*.

VIII. CONSIDERACIONES

La Sala recuerda que la demanda de casación debe cumplir con el mínimo de exigencias formales establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la jurisprudencia de esta Corporación, para que pueda estudiarse de fondo y verificarse la legalidad de la decisión de segunda instancia. Ello hace parte esencial del derecho fundamental al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Carta Política de 1991, que incluye la denominada plenitud de las formas propias de cada juicio.

De este modo, la ley y la jurisprudencia establecen las condiciones de procedencia de la demanda y garantizan que la finalidad de la casación, de desvirtuar las presunciones de acierto y legalidad de la decisión de segundo grado, se cumpla a través de un adecuado planteamiento y desarrollo lógico-jurídico.

En esa dirección, en proveído CSJ AL1496-2024, al reiterar los autos AL1560-2023, AL3352-2022, AL1408-2022 y AL3293-2020, esta Sala señaló la necesidad de cumplir los siguientes requisitos:

i) señalar qué es lo que se espera que la Corte haga como tribunal de casación, esto es, si se pretende el quiebre parcial o total del fallo proferido por el Tribunal y, en tratándose de este último aspecto, en relación con cuáles puntos específicos del mismo;

ii) lo que se pretende que haga la Corte en sede de instancia, una vez haya revocado la sentencia de primer grado, esto es, si se debe proferir condena total o parcial y en este último caso sobre qué aspectos, pues esa actuación no la puede presumir la Corte, en tanto ella pertenece al fuero exclusivo de quien acude a la jurisdicción en procura de los derechos que cree le asisten.

iii) indicar cuál es *«el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea»*.

iv) y, *«en caso de que se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de errores de hecho o de derecho en la apreciación de pruebas, citará éstas singularizándolas y expresará qué clase de error se cometió»*.

Pues bien, en el presente asunto, aunque el cargo no señala la vía a través de la cual se infringieron directamente las normas denunciadas, es sencillo entender que se acude

al sendero directo, pues no se hace cuestionamiento alguno sobre las conclusiones fácticas del Tribunal; no obstante, no sustenta siquiera someramente, de forma clara, específica y concreta, algún error jurídico que resulte trascendente para la definición de los derechos disputados en el proceso; es decir que, a pesar de relacionar la ley sustancial de alcance nacional y señalar que se inaplicó por ignorancia o rebeldía (infracción directa), ello no es suficiente si no se detalla el defecto del juzgador de alzada para efectos de abordar el estudio del ataque.

En este sentido, la argumentación de la demanda debe orientarse a fundamentar la modalidad seleccionada; sin embargo, la misma es abstracta, escueta y genérica, se limita a reproducir las consideraciones del tribunal y a decir que se transgredió el artículo 1602 del Código Civil y 62 numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo, sin un adecuado desarrollo, debiendo realizar un ejercicio lógico que demuestre la transgresión jurídica en la que supuestamente el juez plural incurrió frente a las disposiciones acusadas.

Lo contrario impondría a la Corte a realizar elucubraciones o suposiciones que no son propias del recurso extraordinario de casación y su naturaleza eminentemente dispositiva.

Lo expuesto resulta suficiente para desestimar el cargo.

IX. CARGO SEGUNDO

Textualmente reza:

Acuso la sentencia de haber violado la ley sustancial, por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, y, del artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo.

Endilga los siguientes errores fácticos al Tribunal:

- Dar por demostrado, sin estarlo, que la situación de salud que presentó el trabajador se derivó de una fuerza mayor.
- No dar por demostrado, estándolo, que la situación de salud que presentó el trabajador era un riesgo a cargo del empleador, y, por tanto, este era responsable de las consecuencias de su configuración, entre ellas, el pago de salarios e indemnizaciones.

Denuncia como medio de prueba no valorado «*el Convenio Deportivo con Cargo celebrado entre el Equipo del Pueblo S.A. y el equipo Azul & Blanco Millonarios F.C. S.A., de fecha 5 de enero de 2016*».

Como fundamento del ataque, argumenta que las premisas sobre las cuales el colegiado fundó su determinación habrían sido diferentes de no soslayar la existencia de dicho documento, a través del cual el empleador cedió los derechos deportivos del trabajador y acordó la posibilidad de celebrar opción de compra que, de no ser ejercida, «*los derechos deportivos retornarían al empleador y se reactivaría el contrato individual de trabajo que este tenía con el trabajador; por lo que, el empleador*

mantuvo un interés constante en el desarrollo de dicho Convenio». Agregó que:

Así las cosas, los hechos adversos, que pudieran derivarse de la ejecución de dicho Convenio, **NO** le eran ajenos, irresistibles o imprevisibles al empleador, pues los mismos eran riesgos inherentes de aquel. Tan es así que, en la cláusula 3 del Convenio se establecieron unos acuerdos previendo una eventual lesión del jugador. (Negrilla del texto original)

Esgrime que el detrimento en el estado de salud del jugador debió determinarse con relación a la existencia de una fuerza mayor *«con respecto al empleador, sino que, por el contrario, era un riesgo a su cargo, y, por tanto, este era responsable de las consecuencias de su configuración»* y al no ser posible la ejecución de la labor contratada, el demandado no podía sustraerse de las obligaciones a su cargo, hecho del que no puede concluirse una actuación revestida de buena fe.

X. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida, denuncia la violación del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, en relación con los cánones 26 de la Ley 361 de 1997 y 16 y 17 del Decreto 2177 de 1988, *«a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 27 de la ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad” y 10, 28, 55, 57 y 140 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

Los errores de hecho atribuidos al sentenciador de apelaciones son:

- i. Dar por demostrado sin estarlo, que el trabajador no estuvo a disposición del empleador.
- ii. Dar por demostrado sin estarlo, que no era objetivamente procedente la reubicación del trabajador.
- iii. Dar por demostrado sin estarlo, que no existe otra labor que un jugador de fútbol pueda realizar distinta al entrenamiento de alto rendimiento y la alineación en los partidos de fútbol.
- iv. Dar por demostrado sin estarlo, que el empleador actuó de buena fe.
- v. No dar por demostrado estándolo, que el empleador no cumplió con sus obligaciones contractuales.
- vi. No dar por demostrando, estándolo, que el empleador no actuó de buena fe.

Como medios de prueba erróneamente apreciados aduce los siguientes:

- Renovación de contrato de trabajo (folio 230 pdf archivo 02 expediente digitalizado).
- Carta de terminación contrato de trabajo (folio 310 pdf archivo 02 expediente digitalizado).
- Dictamen de pérdida de capacidad laboral (folios 59 a 62 pdf archivo 02 expediente digitalizado).

En la demostración del cargo, advierte que el yerro del Tribunal es evidente al dar por probadas múltiples premisas fácticas sin respaldo probatorio alguno y no tener en cuenta las múltiples omisiones del empleador como constitutivas de ausencia de buena fe, máxime cuando en el plenario quedó demostrado que, ante la imposibilidad de ejecutar el objeto contractual, fue relevado de su obligación de prestación del servicio.

En lo que respecta a los elementos de convicción denunciados, tales como la renovación del contrato de trabajo (f.º 230 pdf. archivo 02 expediente digitalizado) y la carta de terminación (f.º 310 pdf. archivo 02 expediente digitalizado), esgrime que no sólo dan cuenta de la comunicación entre las partes, sino del poder subordinante del empleador, quien, por demás, no se enteró del reconocimiento de la prestación por invalidez, sino de la confesión de que el vínculo se ejecutó hasta su finalización, sin prestación personal del servicio.

En tal sentido, estima que se desvirtuó la disponibilidad del accionante para la ejecución de sus labores, pues fue el mismo empleador quien lo relevó de dicha obligación *«activando así la premisa normativa del artículo 140 del C.S.T. la cual fue inaplicada con relación al artículo 65 C.S.T.; pues al ser clara la obligación del pago del salario, no existía ningún motivo fundado o plausible para abstenerse de realizarlo y por ende no estuvo amparado el empleador de buena fe»*.

Considera que el tribunal descartó la reubicación del demandante, desconociendo que para el jugador de fútbol profesional no existe una labor distinta al entrenamiento de alto rendimiento y la alineación en las competencias, pasando por alto el perjuicio irrogado frente a este contingente de trabajadores, por manera que no existe actividad económica distinta que puedan desarrollar.

Agrega que se valoró equivocadamente el dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues allí se establecieron 20 puntos en el rol laboral y 0 en clasificación de las restricciones en función de autosuficiencia económica. Se

remitió al Decreto 1507 de 2014 (Manual de Calificación) para explicar tales puntajes, así como al Convenio 159 de la OIT y la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, de las que extrae obligaciones en cabeza del empleador respecto a sus trabajadores en tal situación.

Acude a la sentencia CSJ SL3610-2020, en la que se explicaron los conceptos de invalidez y discapacidad y agrega que, pese a tratar un caso relacionado con un artista, estima que podría asimilarse a los futbolistas, por lo que no había lugar a negar el reintegro por cuanto no puede ser excluido del mundo laboral.

Argumenta que se transgredió el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a que la ejecución del contrato de trabajo de buena fe imponía al empleador cumplir no sólo las condiciones allí expresamente pactadas, sino también *«todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella»*, lo que no hizo, al encontrarse acreditado, entre otros, el retiro del trabajador del subsistema de pensión y abstenerse de su pago, lo que daba lugar a la prosperidad del ataque.

XI. RÉPLICA

El opositor plantea su disenso frente a la demanda con la cual se pretende sustentar el recurso por parte del trabajador, aludiendo a las falencias técnicas que, a su juicio, se evidencian en los tres ataques formulados, principalmente por considerar que, más que reprochar el

fallo confutado, sus alegatos son propios de las instancias, desconociendo el carácter rogado del medio de impugnación extraordinario promovido.

En el mismo orden, destaca como falencia el desconocimiento del artículo 90 del Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, porque advierte que no se refiere a la sentencia impugnada, ni se presenta una relación sintética de los hechos.

Lo anterior, aunado a lo que, a su juicio, consiste una imprecisión en el alcance de la impugnación, en tanto el recurrente solicita se case parcialmente la determinación del juez de apelaciones de 30 de junio de 2022, cuando la calenda realmente corresponde al 17 de junio de 2022.

En lo relativo al planteamiento de los embates propuestos por la censura, manifiesta que no cumplen la técnica exigida, en la medida en que de su desarrollo no es posible extraer los yerros atribuidos al fallo cuestionado. Ello, en la medida en que no realiza una adecuada confrontación de la sentencia en relación con la norma sustancial acusada, conservando la presunción de acierto y legalidad que impide la prosperidad de los cargos.

XII. CONSIDERACIONES

La Sala asume el estudio conjunto de estos dos últimos cargos, dado que se orientan por la misma vía (la indirecta), denuncian la violación de iguales preceptos legales y

persiguen idéntico objeto; esto es, procurar el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria por el no pago de los salarios a favor del trabajador.

En lo que es objeto de los mentados ataques, se recuerda que el Tribunal revocó la condena a la indemnización moratoria con fundamento en que *(i)* la conducta del club se apoyó en una interpretación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo que, aunque no consideró plausible, no encontró arbitraria, pues no hubo prestación real del servicio del trabajador; *(ii)* el trabajador fue calificado con invalidez, estructurada el 27 de enero de 2016, por lo que era razonable considerar que el subsistema de pensión debía reconocer la pensión correspondiente; *(iii)* había imposibilidad de ejecución del contrato y de reubicación laboral, por cuanto el equipo no obtuvo beneficio o contraprestación, pagando salarios por 168 millones hasta agosto de 2017, mientras se surtía la calificación y *(iv)* el actor recibió acompañamiento del equipo, donaciones y préstamos que admitió que no ha cancelado y *(v)* está demostrado el pago de aportes en salud y riesgos.

En los cargos, el recurrente cuestiona que la situación de salud del trabajador obedeció a una fuerza mayor, que el riesgo era imputable al empleador, que estuvo a disposición de éste y que era procedente la reubicación. También, que dio por demostrado que no existe otra labor diferente a jugar fútbol, la actuación de buena fe del club, quien incumplió las obligaciones contractuales.

Visto lo anterior, se advierte que en verdad las acusaciones no atacan todos los pilares de la decisión arriba mencionados, pues no desvirtúan los fundamentos que tuvo el sentenciador para dar por acreditada la actuación de buena fe del empleador al abstenerse de pagar los salarios adeudados. El único pilar de la sentencia que acusa referente a la imposibilidad de la reubicación, pretende demostrarlo con la renovación del contrato de trabajo, la carta de terminación y el dictamen de pérdida de capacidad laboral, último que es considerado medio no hábil en casación, conforme lo ha señalado la jurisprudencia de la Sala, entre otras, en la sentencia CSJ SL2749-2023.

A ese respecto, es de recordar que tal como lo ha considerado la Sala, en sede de casación el recurrente tiene el deber de atacar todos los fundamentos o aspectos esenciales de la decisión cuestionada en casación, pues si uno solo de ellos permanece incólume y tiene la capacidad de mantener la doble presunción de acierto y legalidad de la sentencia, será imposible quebrarla.

En ese mismo sentido, en sentencia CSJ SL2970-2021, que reiteró las sentencias SL9159-2017 y SL9162-2017, esta Corporación señaló:

La Sala reitera el carácter extraordinario del recurso de casación, que impone al recurrente la carga de destruir todos los soportes sobre los que se encuentra construido el pronunciamiento impugnado, por manera que, de no lograrlo, la presunción de acierto y legalidad que lo ampara permanecerá invariable y acarreará, como necesaria consecuencia, el fracaso de la impugnación [...] Es importante destacar, que disentir no es argumentar, dado que, la censura después de transcribir apartes

de sentencias de constitucionalidad y artículos de la CP en la demostración del cargo se limita a exponer [...] De lo que precede, se percibe que la casacionista, no especifica en que consistió ese razonamiento ilegal, lo equivocado y facilista del Tribunal, la distorsión en el alcance de las normas señaladas, pues, dejó de lado, el ejercicio dialéctico, lógico y coherente que le correspondía, capaz de refutar o justificar que el juez de apelaciones transgredió el ordenamiento jurídico con la decisión asumida.

Por último, es oportuno destacar que la finalidad del recurso de casación no es juzgar nuevamente el pleito o configurar un espacio en el que las partes puedan simplemente esgrimir las tesis que les desatendieron en las instancias. Su fin específico es analizar si la sentencia respetó el orden jurídico y así desvirtuar su doble presunción de legalidad y acierto. Sin embargo, para ello es indispensable que se realice un verdadero ataque del fallo del Tribunal, lo que se logra cuestionando cada uno de los pilares fundamentales que cimientan su contenido judicial, carga argumentativa que es a tal punto relevante, pues, si uno de tales cimientos es ignorado y es suficiente para respaldar la legalidad de la sentencia, será imposible casarla (CSJ SL1452-2018 y SL898-2022). Esto es precisamente lo que ocurre en este asunto.

En consecuencia, los cargos se desestiman.

RECURSO DE CASACIÓN EL EQUIPO DEL PUEBLO

XIII. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, *«revoque el numeral segundo de la sentencia de primer grado»*

y la absuelva del pago de los salarios reclamados por el accionante.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación laboral, que fue replicado oportunamente.

XIV. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de *«violar directamente por interpretación errónea el artículo 140 del C.S.T. en relación con los artículos 1, 22, 23, 51 y 58 numeral primero del C.S.T. y el artículo 40 de la Ley 100 de 1993»*.

En desarrollo del ataque esgrime como falencia del juez colegiado, el considerar que en los eventos donde no existe prestación del servicio sin que medie orden del empleador y sin que dicho acaecimiento sea imputable a éste o al mismo trabajador, se genera el reconocimiento del salario, pese a que no se perciba la ejecución de la labor como contraprestación.

Plantea dicho error, en la tesis descrita, con fundamento en la lógica del contrato bilateral que contempla la existencia de figuras como la condición resolutoria tácita y la excepción de contrato no cumplido, que tienen como base la correlación obligacional.

Por ello, alude a la connotación del contrato como un acuerdo bilateral, donde su estructura y dinámica no son ajenos a los planteamientos precedentes en relación con que,

si el trabajador no presta el servicio, el empleador no tiene la obligación de pagar el salario.

En ese contexto, acude al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, para reseñar como excepciones planteadas por el legislador frente al pago de salario sin prestación del servicio: *«i) cuando la ausencia de prestación del servicio se debe a una decisión (orden o disposición) del empleador; y ii) cuando la no prestación del servicio es imputable a culpa del empleador»*. De ahí que manifiesta como erróneo extender la regla, al supuesto que la norma no contempla, dado el carácter bilateral, oneroso y conmutativo del contrato de trabajo.

Afirma que el Tribunal erró al realizar la exégesis de la norma descrita y, bajo tal entendido, en dilucidar que la falta de demostración de la culpa del trabajador como causa de la no prestación del servicio le imponía al empleador el pago de los salarios correspondientes al periodo no laborado.

Destaca que, aun cuando la ausencia de prueba de culpa del trabajador permitiera reconocer el efecto jurídico consagrado por el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, dicho precepto no se exceptúa en los casos en los que el trabajador deja de prestar el servicio por eventuales afecciones de salud, circunstancias que se encuentran amparadas por otros mecanismos de *«tutela jurídica (prestaciones en cabeza de las entidades del sistema de seguridad social)»*.

Considera que el juzgador de alzada erró en la *«creación de una nueva causal de aplicación de la institución de pago de salario sin prestación del servicio, cuando la no prestación del servicio involucra a una persona amparada por fuero de salud»*, cuando en tratándose de un trabajador incapacitado *«el empleador no tiene obligación de pagar el salario, salvo que haya omitido cumplir sus obligaciones frente al sistema de seguridad social (supuesto que en este caso no se planteó ni discutió); evento en el cual, la conducta omisiva (culpa) se erige en el fundamento del pago del salario (o de la incapacidad), pese a la no prestación del servicio»*.

Esgrime que el colegiado se equivocó al justificar su decisión de condenar al pago de salarios sin prestación del servicio, invocando que el empleador no ejerció la facultad de solicitarle permiso al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de trabajo del demandante, por tratarse de una persona en condición de especial protección.

Lo anterior, en razón a que la verdadera consecuencia jurídica que se desprende de dicho proceder es la de mantener vigente el contrato de trabajo, sin que ello signifique, en sí mismo, que frente a la falta de prestación del servicio se imponga la obligación del pago del salario.

En lo que atañe al principio de favorabilidad, memora el criterio de esta Sala, según el cual *«en su vertiente interpretativa requiere para su aplicación la existencia de dos interpretaciones sólidas contrapuestas»*.

Aduce que frente a una norma como el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, no es posible invocar el principio de favorabilidad para extender los efectos a situaciones que aquel precepto no contempla, pues no existe margen interpretativo que permita inferir *«que cuando en la no prestación del servicio no media la culpa del empleador, ni la culpa del trabajador (supuesto de hecho reconocido en la sentencia) se imponga la obligación de pago del salario»*. Y agrega:

De la literalidad del texto legal del artículo 140 del C.S.T. y aún, de su entendimiento contextual y sistemático, no es posible inferir o interpretar de manera razonable, como equivocadamente lo concluyó el Tribunal, que la responsabilidad en el pago de salarios sin prestación del servicio no solo se presenta cuando tal hecho obedece a un acto de disposición o culpa del empleador, sino que también se extiende a aquellos supuestos en los cuales quien no presta el servicio —por razones ajenas al empleador— es un trabajador en condiciones especiales de salud, y en particular, en situación de incapacidad.

Se hace énfasis que en tal caso al trabajador no queda desamparado. No existe la obligación del pago del salario, pero sí la obligación -del sistema de seguridad social- de pagarle las incapacidades respectivas, en tanto el empleador no haya incurrido en omisión o mora en el pago de los aportes correspondientes.

Finalmente, aduce que, si bien no existe incompatibilidad para que un trabajador en situación de discapacidad que continúa laborando perciba simultáneamente el salario y la pensión de invalidez, ello no es aplicable al caso en que el trabajador no presta el servicio por su condición de salud.

Sobre dicho aspecto, destaca que:

[A]l trabajador se le dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 54,5% estructurada el 27 de enero de 2016 (hecho reconocido en la sentencia y que no se controvierte) tiene derecho al pago de la pensión de invalidez desde tal fecha (inciso final del artículo 40 de la Ley 100 de 1993), con independencia de que el trabajador esté adelantando un proceso judicial para obtener el pago del retroactivo pensional del fondo de pensiones (hecho también reconocido por el Tribunal), pues las consecuencias de la omisión del fondo de pensiones, no tienen por qué ser soportadas por el empleador.

[...]

En conclusión, se estima haber demostrado que el Tribunal se equivocó en el plano jurídico en la interpretación que hizo del artículo 140 del C.S.T. Concretamente erró: i) al haber considerado que frente a la ausencia de prueba de culpa del empleador y del trabajador en la no prestación del servicio, se mantiene la obligación patronal del pago del salario; ii) al haber extendido los efectos del artículo 140 del C.S.T. a supuestos no contemplados en la norma; iii) al haber considerado que la no terminación del contrato de trabajo de la persona incapacitada o discapacitada se erigía en un argumento para reconocer la obligación de pago del salario sin prestación del servicio; y iv) al haber confundido el fuero de estabilidad laboral del trabajador en situación de discapacidad con un derecho de este (que no existe) a percibir salario, pese a la no prestación del servicio.

Si el Tribunal hubiera interpretado correctamente el alcance del artículo 140 del C.S.T. no habría podido concluir, que a pesar de que la falta de prestación del servicio se debió a situaciones distintas a una decisión del empleador o a una culpa de aquel, el trabajador tenía derecho al pago de salarios sin prestación del servicio.

Por el contrario, la recta interpretación del mismo imponía reconocer que al no prestarse el servicio por razones ajenas al empleador, no podía reconocerse el derecho al pago de salarios dado el carácter bilateral y conmutativo del contrato de trabajo.

XV. RÉPLICA

El demandante manifiesta que la demanda promovida por el equipo accionado no tiene vocación de prosperidad, dada la ausencia de error del Tribunal, en relación con la tesis planteada.

Ello, en la medida en que, desde el punto de vista fáctico, *«los pilares en los que soportó la condena al pago de salarios fue que la ausencia de prestación del servicio obedeció a la demandada»*, lo cual hace imposible el estudio de fondo del cargo al estar encaminado por la vía de puro derecho, circunstancia que advierte plena conformidad con los supuestos de hecho establecidos por el juez de apelaciones.

Agrega que, desde la perspectiva jurídica, desconoce que a la luz del artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, sustraer el trabajador de percibir su salario como consecuencia de una situación de discapacidad, no encuentra sustento en los principios constitucionales y legales; no obstante, tanto la sentencia recurrida como la demanda de casación acepta que el trabajador se encontraba amparado con estabilidad laboral reforzada, hasta la fecha en la que se materializó su derecho pensional de invalidez.

Esgrime que aceptar la tesis del empleador, implica derruir la naturaleza de dicho amparo y, de paso,

[...] los principios del derecho laboral, que se cimienta en pilares distintos al civil, al tratarse ésta de una relación asimétrica en la cual el salario es un elemento del trabajo y éste una herramienta de inclusión social y crecimiento económico y por ende dignificación del ser humano. Es decir, en esta secuencia lógica la cual irradia sustancialmente la estabilidad laboral reforzada no es nimiedad, todo lo contrario, es esencia del principio que no se limita al trabajador sino también al empleador solidario a quien lo habilita para descuentos tributario o incluso terminar el contrato laboral.

XVI. CONSIDERACIONES

Dado que el ataque se orientó por la vía directa, se dejan al margen de discusión los supuestos de hecho que dio por establecidos el Tribunal y, en consecuencia, el estudio de la temática que emprenderá la Corte para despachar el cargo, se circunscribirá única y exclusivamente al plano de lo jurídico; esto es, en determinar si se equivocó el juez plural en el alcance dado al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto allí se prevé el pago del salario sin prestación del servicio cuando ello obedece a la disposición o culpa del empleador.

En esa dirección, para efectos de impartir condena a la demandada por el pago de los salarios causados entre el 1.º de septiembre de 2017 y el 30 de octubre de 2019, pese a no existir prestación efectiva del servicio por parte del trabajador, el sentenciador de alzada consideró que no se demostró una disposición del empleador para que el accionante dejara de presentarse al club a partir de marzo de 2017, pues no encontró coincidencia en la versión de los testigos.

Tampoco evidenció que fuera imputable al trabajador la falta de prestación de servicios, pues lo cierto es que el demandante no se encontraba en condiciones físicas para realizar entrenamientos ni disputar partidos de fútbol profesional con el equipo, que fue la verdadera razón de la interrupción del ejercicio de las labores, lo que dedujo de los testimonios y del dictamen de pérdida de capacidad laboral

realizada por la IPS Suramericana S. A. que le determinó por este concepto un 54.5%, estructurada el 27 de enero de 2016; valoración que se confirmó posteriormente por las Juntas Regional de Antioquia y Nacional de Calificación de Invalidez. Y agregó:

Ahora bien, aun si se considerara que el demandante debía de todos modos presentarse ante su empleador e incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones, argumento en el que se apoya el extremo pasivo de la relación procesal para sostener que no se causaron los salarios, se impone decir que el mismo resultó tácitamente consentido dado que el empleador no requirió al trabajador para que se pusiera a su disposición, silencio que mantuvo por un lapso de treinta y tres (33) meses, equivalentes a novecientos noventa (990) días, conducta que para este colegiado solo puede ser explicada bajo la óptica de la postura jurídica del Equipo del Pueblo S.A. de mantener formalmente vigente el contrato sin el pago del salario, conforme a la cual el empleador sería el menos interesado en [que] el jugador se pusiera a su disposición.

Con relación a lo destacado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo y al fijar el alcance de la citada norma, el juez plural dedujo textualmente lo siguiente:

Para recapitular no puede imputarse culpa al trabajador en la ausencia de prestación del servicio y en tal sentido conforme al artículo 140 antes transcrito, debe aplicarse el criterio según el cual durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho al pago de salario, **sin que pueda exonerarse de responsabilidad al empleador al tratarse de un sujeto de especial protección en razón a su estado de invalidez, la interpretación contraria iría en contravía del principio de favorabilidad y el carácter tuitivo del derecho laboral que en este caso exige una medida afirmativa en favor del trabajador** (negrillas fuera del texto).

Acorde con el aparte transcrito en precedencia y en virtud del razonamiento que tuvo en cuenta el fallador de

segundo grado, para la Corte, se materializó la equivocada hermenéutica jurídica del precepto sustantivo ya referenciado, en tanto le imprimió a la norma denunciada un entendimiento que no corresponde a su tenor literal, ni a su espíritu teleológico y, menos aún, ajustada a los lineamientos que de tiempo atrás ha venido fijando la jurisprudencia de la Corporación a ese respecto.

De tal forma, no resulta suficiente para disponer el pago del salario sin la prestación del servicio, el simple hecho de que la inactividad o inejecución del trabajo no sea imputable al trabajador, sin ningún otro aditamento, pues una intelección en ese sentido daría lugar a que, ante la presencia de otras eventualidades que no dependan de la voluntad del asalariado, también se genere el pago de la remuneración, lo cual no resulta viable, conforme pasa a explicarse.

En efecto, existen situaciones en la cuales, no toda falta de prestación del servicio por causas ajenas al trabajador, conlleva inexorablemente el pago del salario, como ocurre, a modo de ejemplo, ante la existencia de una fuerza mayor o caso fortuito que impida la continuidad en la ejecución del contrato, pues ante dicha eventualidad, lo que se produce es la suspensión del contrato de trabajo en la que cesa la obligación correlativa que tienen ambas partes, la del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de remunerarlo, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente al anterior aspecto, se destaca que, en el caso objeto de estudio, existe la imposibilidad de atribuir la culpa en la inejecución de los servicios a alguna de las partes contratantes, como sucede con las demás causales de suspensión a que alude la mencionada disposición legal.

Precisamente, en cuanto al alcance que recientemente le ha imprimido la Corporación a la norma que es objeto de examen, contenido en la sentencia CSJ SL2475-2023, se destaca:

[...] la Sala observa que la potestad con la que cuenta el patrono de disponer que el trabajador no preste el servicio, no está supeditada a una circunstancia particular; tampoco podría sostenerse que la estructura gramatical luce confusa; por el contrario, una lectura desprevenida del precepto permite entender, sin más, que hay lugar al pago del salario, aun sin la prestación del servicio, por culpa del empleador o porque así lo ha dispuesto y, recuérdese que, de acuerdo con los artículos 27 y 28 del Código Civil, *«cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu»*. Adicionalmente, [l]as palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.

En consecuencia de lo anterior, para la Sala, en el evento descrito, no tiene aplicación lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, como erradamente lo precisó el sentenciador de alzada, en tanto no se dan los supuestos de hecho que prevé la citada disposición, pues la falta de prestación del servicio no se generó por alguno de los motivos allí aludidos; esto es, no fue por *«disposición o culpa del empleador»*, sino por el estado de salud del trabajador, el cual no puede ser imputable a las partes contratantes.

En este orden, aun cuando el cargo es fundado no es próspero, ya que en sede de instancia se arribaría a la misma conclusión condenatoria, en lo que atañe al pago de los salarios del 1.º de septiembre de 2017 al 30 de octubre de 2019, por las siguientes razones:

Para la Corte es necesario hacer alusión a los derechos y obligaciones que derivan de la existencia de un vínculo laboral y que en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo se vislumbran como recíprocas, en aras de garantizar el cumplimiento de las funciones acordadas para la ejecución del nexo jurídico, lineamiento respecto del cual se destaca la facultad del empleador, contenida en su literal b), para exigir al trabajador *«el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de la duración del contrato [...]»*.

También, el numeral 4.º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo impone el compromiso del empleador el pago de la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos. Dicho deber subsiste salvo que se configure alguna de las causales de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 51 del mismo estatuto laboral, pues así lo prevé expresamente el canon 53 siguiente, no demostradas en el proceso.

En ese orden, aun cuando la demandada sustentó su divergencia con la decisión de primera instancia en el imposible jurídico y físico de reubicación del trabajador y de asignarle tareas diferentes a las contratadas como jugador de fútbol profesional, dada la imposibilidad de localización, estos son hechos que no se encuentran corroborados en el proceso.

Además, cabe agregar que la terminación del contrato de trabajo, comunicada al empleado mediante correo electrónico el 17 de diciembre de 2019 (después de iniciado este trámite judicial) y a la dirección física «*Calle 19 No. 9-50 edificio barrio el Otún (Pereira)*»; se fundó en la causal 14 del artículo 62 del mismo compendio normativo, por el reconocimiento de la pensión de invalidez estando al servicio del empleador y no por la falta de prestación del servicio contratado, sin que se requiriera al demandante para tal efecto.

Asimismo, el Club enjuiciado tampoco demostró los esfuerzos realizados para la localización del exjugador, dado que indicó simplemente que ésta «*no fue posible*», mera afirmación que no es suficiente para dar por demostrado ese hecho y que, en todo caso, resulta paradójica, si se tiene en cuenta que la terminación del vínculo sí le fue comunicada por los medios indicados.

De manera que, lo expuesto permite entender que la falta de prestación del servicio por el trabajador tuvo la aquiescencia, si bien no expresa al menos tácita del

empleador, lo que deriva en la ausencia de requerimientos a aquél, displicencia para asignarle funciones acordes a su condición de salud o, ante la renuencia de éste de acudir al lugar de trabajo, la desidia de adelantarle un proceso disciplinario con miras a imponer alguna sanción o, eventualmente, dar por terminado el contrato de trabajo; por tanto, era inadmisibile alegar su falta de ubicación para exonerarse de la obligación de pagar la remuneración acordada.

Al respecto, se impone memorar el derecho que le asiste al demandante a percibir la remuneración por el interregno controvertido, pues, aun cuando se acreditara que no prestó los servicios por sus condiciones de salud, que lo condujeron a una pérdida de la capacidad laboral equivalente al 54.5%, el empleador no desplegó las acciones o procedimientos adecuados, bien para ofrecerle una opción de reubicación acorde con su estado o, de no ser posible, proceder al trámite disciplinario previo al finiquito contractual que, en el caso, sólo se produjo, tal y como lo estableció el juez de primer grado, con ocasión del reconocimiento de la pensión de invalidez.

Por lo discurrido, en sede de instancia se llegaría a la misma conclusión de confirmar la sentencia proferida por el juez unipersonal, en cuanto a la condena a la demandada a pagar al promotor del litigio los salarios entre el 1.º de septiembre de 2017 y el 30 de octubre de 2019 y, en consecuencia, no se casará el fallo confutado.

Las costas del recurso extraordinario del demandante estarán a su cargo y a favor de la demandada, quien presentó oposición. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$6.200.000, que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

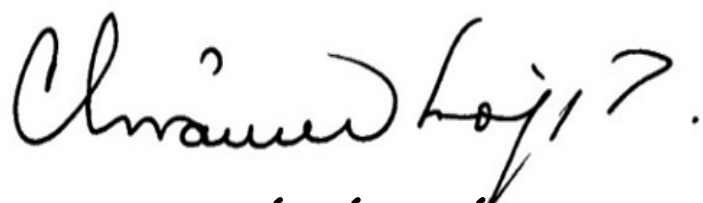
XVII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 17 de junio de 2022, por el Tribunal Superior del Distrito judicial de Medellín – Sala Laboral, en el Proceso Ordinario Laboral que **YILMAR ALONSO ANGULO GONZÁLEZ** promovió frente a **EL EQUIPO DEL PUEBLO S. A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

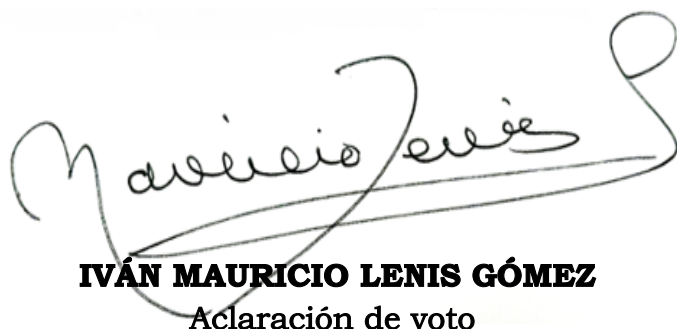
Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Aclaración de voto



MARJORIE ZÚNIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999