COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia SU/396/24

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de unificación
Referencia	SU/396/24
Expediente	T-9.859.224
Fecha	2024-09-19
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA
Partes	el Club en contra de la Sala de Descongestión número tres de la Sala Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Temas que titula la Corte Constitucional

- Acción De Tutela Contra Providencias Judiciales De Altas Corporaciones
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Actividad Deportiva Profesional
- Garantía De Estabilidad Laboral Reforzada
- Situación De Discapacidad Y Pérdida De La Aptitud Para El Empleo
- Limitación De La Garantía De Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las Constitucional ha indicado que el fuero de salud está compuesto por cuatro garantías, a saber: (i) la prohibición general de despido discriminatorio; (ii)

Texto completo

SU396-24 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia SU-396/24 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Orden de reintegro para futbolista profesional lesionado (...), la orden judicial de reintegro, en caso de que a ello hubiere lugar, debe acreditar las siguientes condiciones: (i) la evaluación acerca de las condiciones particulares del trabajador, las cuales le permitirían el reintegro o la reubicación laboral, entre ellas la necesidad de capacitación para el empleo; y (ii) la posibilidad de realizar el reintegro sin que esto involucre una carga desproporcionada para el empleador (...), debe tenerse en cuenta que la actividad principal y prácticamente exclusiva de un club de fútbol es participar en las competencias y demás certámenes a nivel profesional.

ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES DE ALTAS CORPORACIONES -Requisitos generales y especiales de procedibilidad son más estrictos DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Requisitos FUERO DE SALUD -Garantías constitucionales La Corte Constitucional ha indicado que el fuero de salud está compuesto por cuatro garantías, a saber: (i) la prohibición general de despido discriminatorio; (ii) el derecho a permanecer en el empleo; (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador, y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reglas jurisprudenciales ACTIVIDAD DEPORTIVA PROFESIONAL -Caracterización de la formación académica y movilidad ocupacional de los futbolistas profesionales GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Incidencia de las lesiones físicas de los futbolistas profesionales GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Condiciones físicas de los futbolistas profesionales SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y PÉRDIDA DE LA APTITUD PARA EL EMPLEO -Distinción LIMITACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Estándar de aptitud para el empleo como parámetro para la evaluación de la reubicación de los deportistas profesionales GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD -Juicio de proporcionalidad excepcional para establecer la procedencia del reintegro de futbolistas profesionales GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Deberes del empleador frente a futbolistas profesionales lesionados En los casos en que un futbolista sufra una lesión que lo inhabilite para la competencia se activa la garantía por ELR, siempre que se acrediten los requisitos para esto, lo que impone al empleador, entre otros deberes, (i) garantizar la permanencia en el empleo; (ii) ofrecer opciones de reubicación laboral, inclusive si estas involucran capacitación en el empleo; y (iii) contar con la autorización del Ministerio de Trabajo en caso de que decida dar por terminado el vínculo laboral.

DEFECTO SUSTANTIVO Y DEFECTO FACTICO COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Reiteración de jurisprudencia DEFECTO SUSTANTIVO -Configuración (...), la autoridad judicial accionada no valoró ninguna de las condiciones particulares del trabajador y del club empleador, con la finalidad de determinar si el reintegro al mismo cargo de futbolista profesional que desempeñaba el jugador al momento de la terminación del contrato se acompasaba con ellas. De esta manera, omitió aplicar en su integridad el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

EXHORTO -Gobierno Nacional y Congreso de la República REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena SENTENCIA SU-396 de 2024 Referencia:

Expediente T-9.859.224 Acción de tutela interpuesta por el Club en contra de la Sala de Descongestión número tres de la Sala Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Magistrada ponente:

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Bogotá, D. C., diecinueve (19) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión de los fallos de tutela dictados el 22 de agosto y el 11 de octubre, ambos de 2023, por la Sala de Decisión de Tutelas número uno de la Sala de Casación Penal y la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia, respectivamente.

1. Aclaración preliminar. Con fundamento en el artículo 62 del Acuerdo 2 de 2015 (Reglamento de la Corte Constitucional), así como en la manifestación expresa del señor Luis en sede de revisión [1] , la Sala suprimirá de la versión pública de esta providencia su nombre, así como los datos e información que permitan conocer su identidad. Esto, como medida de protección de su intimidad, habida cuenta de las múltiples referencias a información sobre su historia clínica, lo cual constituye información personal sensible.

2. Síntesis del caso . El 3 de agosto de 2023, el Club (el Club o la accionante) interpuso acción de tutela en contra de la Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (la accionada o la Sala de Descongestión) , por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a la seguridad jurídica y a la buena fe . A su juicio, al dictar las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y 28 de marzo de 2023 en el marco de un recurso extraordinario de casación que interpuso Luis [2] , exjugador del club, incurrió en los defectos sustantivo y fáctico . Lo primero, por cuanto valoró algunas pruebas de manera arbitraria y, con base en esto, concluyó que el trabajador sí era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada (ELR). Además, por cuanto, para fundar su decisión, tuvo en cuenta pruebas posteriores a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Lo segundo, habida cuenta de que interpretó, de manera irrazonable, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia. Entre otras, al exigir que el trabajador estuviera en condiciones óptimas para un deportista de alto rendimiento.

3. Con el fin de resolver los problemas jurídicos y una vez acreditados los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales, la Sala Plena hizo un análisis integrado de la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. A partir de ese estudio, la Corte concluyó que si bien subsisten algunas diferencias de aproximación sobre la materia, el precedente vigente de la Sala de Casación Laboral y el de la Corte Constitucional coinciden en que las garantías de ELR se predican de aquellos trabajadores que, debido a condiciones de salud, quedan en una situación de discapacidad para ejercer la labor para la que fueron contratados. Esto, al margen de un grado específico de pérdida de capacidad laboral (PCL). En ese sentido, prima un criterio de carácter material, esto es, la pérdida de aptitud para el empleo específico y en razón de condiciones de salud. Sin embargo, la Sala de Casación exige que la deficiencia sea a mediano y largo plazo.

4. Asimismo, la Sala analizó las implicaciones de la ELR tratándose de los futbolistas profesionales diagnosticados con lesiones que, en principio, les impiden continuar con la alta competencia. Concluyó que existen diferentes barreras educativas y laborales que podrían limitar la movilidad ocupacional.

Igualmente, identificó que en determinadas condiciones, el reintegro de los deportistas puede significar una carga desproporcionada para el empleador y de cara la manifiesta dificultad para adelantar la labor desempeñada y las muy reducidas opciones de reubicación. Por lo anterior, la Sala Plena concluyó que, en casos límite, cuando el empleador se oponga al reintegro, dicha orden debe estar precedida de un juicio de proporcionalidad en el que se valoren las condiciones particulares de ambas partes.

5. En el análisis del caso concreto, la Corte consideró que la Sala de Descongestión no había incurrido en defecto fáctico, puesto que su análisis probatorio no había sido irrazonable y, antes bien, resultaba acertado. Esto, debido a que, habida cuenta de los hallazgos de la médica ocupacional en el examen médico de egreso, resultaba razonable indagar respecto de las secuelas del accidente de trabajo, así como de las implicaciones para el desempeño profesional. Lo anterior justificó el análisis de pruebas incluso posteriores a la terminación del contrato de trabajo. Además, la historia médico-deportiva del club accionante daba cuenta de que hizo seguimiento a la evolución médica del futbolista, por lo que conocía de la situación de su estado de salud al momento del despido, de lo cual dio cuenta la autoridad judicial accionada. En todo caso, la Sala advirtió que las pruebas referidas por el club no demostraban que el deportista hubiese continuado desarrollando su actividad. Por el contrario, la demandante explicó que, con posterioridad a su lesión, el señor Luis no regresó a la práctica competitiva.

6. No obstante, la Sala Plena concluyó que sí existió un defecto sustantivo exclusivamente en lo referido a la orden de reintegro. Esto debido a que la Sala de Descongestión profirió esa orden sin verificar que, en los términos del artículo 26 mencionado, las condiciones físicas del jugador fueran compatibles con la labor desempeñada o con otra que pudiese ofrecer el club. Para ello debió analizar si existió oposición por parte del empleador y, en ese contexto, realizar un juicio de proporcionalidad que determinase tales circunstancias y, en particular, habida consideración de las excepcionales condiciones ocupacionales que tienen los futbolistas profesionales. Ante esa omisión en la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte amparó el derecho al debido proceso del club accionante, dejó sin efecto las sentencias cuestionadas, únicamente en lo relativo a la orden de reintegro, y dispuso que se adoptase un nuevo fallo de casación y una nueva sentencia de reemplazo, de acuerdo con lo explicado en la presente decisión.

7. Finalmente, la Corte evidenció que existe un vacío regulatorio respecto de la protección de los derechos de los deportistas profesionales, entre ellos los futbolistas, quienes se ven afectados por lesiones incapacitantes para la competencia. Esto, debido a que sus particularidades socioeconómicas, educativas y de edad promedio de retiro, son diferentes a las de los demás trabajadores. Por ende, la Sala Plena exhortó al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que, en ejercicio de sus competencias legales, adopten regulaciones sobre esta materia.

I. ANTECEDENTES 8. Introducción y metodología. Luis estuvo vinculado mediante contratos de trabajo con el Club entre el 6 de septiembre de 2012 y el 12 de noviembre de 2014. El 18 de noviembre de 2014, el club le notificó su decisión de terminar el contrato de trabajo vigente, de manera unilateral y sin justa causa, a partir del 12 de noviembre anterior. En el marco de esta vinculación, el 16 de abril de 2013, el jugador sufrió un accidente de trabajo. A su juicio, para el momento de la terminación del contrato de trabajo en 2014 gozaba de estabilidad laboral reforzada, por lo que acudió a la administración de justicia, entre otras, para solicitar su reintegro. De un lado, con ocasión de una primera acción de tutela, distinta a la sub examine , el deportista fue vinculado nuevamente al Club , en abril de 2015. De otro lado, en el proceso ordinario laboral que instauró en contra de su empleador, la Sala de Descongestión Laboral n°. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dictó las providencias objeto de la tutela sub judice . Habida cuenta de este contexto, la Sala Plena expondrá los antecedentes relativos a (i) la vinculación laboral del señor Luis con el Club ;

(ii) el accidente laboral y los antecedentes médicos del deportista; (iii) las acciones judiciales que incoó en contra del Club , y (iv) la acción de tutela sub examine .

(i) Vinculación laboral del trabajador con el Club 9. Vinculación laboral de Luis con el Club. El 6 de septiembre de 2012, Luis suscribió contrato de trabajo a término fijo con el Club , para desempeñarse como jugador de fútbol profesional. Dicho contrato inició el 1º de septiembre de 2012 y terminó el 31 de diciembre de 2013 [3] .

Posteriormente, estuvo vinculado con el club desde el 1º de enero de 2014 hasta el 12 de noviembre del mismo año [4] . En efecto, por medio de comunicación de 18 de noviembre de 2014, la vicepresidenta Financiera y Administrativa del club le informó al señor Luis de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, con efectos a partir del 12 de noviembre del mismo año [5] . En todo caso, de conformidad con la liquidación del contrato de trabajo que obra en el expediente [6] , el contrato finalizaba el 31 de diciembre de 2014 [7] .

10. Reintegro de Luis por orden judicial y segunda terminación del contrato de trabajo. Como consecuencia de las órdenes de tutela dictadas en el marco de la primera acción de tutela (ver infra, pár.

22), el 1º de abril de 2015, la representante legal del Club le informó a Luis de su reintegro al club [8] . En consecuencia, el 13 de abril de 2015, suscribieron el acta de su reintegro como jugador de futbol profesional [9] . Sin embargo, mediante comunicación de 15 de diciembre de 2017, la representante legal del club accionante le comunicó al señor Luis de la finalización del contrato laboral. Lo anterior, habida cuenta de que, por medio de la sentencia de 4 de diciembre de 2017, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá absolvió a su representada de las pretensiones de la demanda ordinaria laboral (ver infra , pár.

24) [10] . (ii) Accidente laboral y antecedentes médicos del trabajador 11. Accidente laboral y tratamiento médico . En el marco de la primera relación laboral, el 16 de abril de 2013 Luis sufrió un accidente laboral y fue diagnosticado con “luxofractura de cuello de pie [izquierdo] tipo Weber C” [11] . El 17 de abril de 2013, el Club reportó el accidente a Positiva Compañía de Seguros S.A. (Positiva o la ARL) [12] . Ese mismo día, el deportista fue intervenido quirúrgicamente y sometido a terapia física. En julio de 2013 le retiraron el “material de osteosíntesis [del] tobillo izquierdo” [13] y, para el mes de septiembre, se encontraba “[h]aciendo trabajos de campo” [14] . Para ese momento, la historia médica-deportiva daba cuenta de una evolución excelente a los procedimientos quirúrgicos a los que había sido sometido. Sin embargo, de conformidad con la referida historia clínica, el 19 de febrero de 2014 suspendieron “su reacondicionamiento físico” y ordenaron “continuar con fisioterapia sedativa” [15] . Lo anterior, en atención a que el señor Luis refirió una “s[ú]bita aparici[ó]n de dolor supramaleolar medial y lateral posterior a ejercicio impidi[é]ndole la marcha normal y los trabajos de fortalecimiento que ven[í]a realizando” [16] .

12. En marzo de 2014, el deportista indicó que sufría dolor e inflamación en su lesión, por lo que el médico ordenó “realizar artroscopia de tobillo y extracción de material de osteosíntesis” [17] . Dicho procedimiento fue practicado el 11 de junio de 2014 [18] . De conformidad con la valoración médica de 5 de julio de 2014, el jugador tuvo una buena evolución a la cirugía y toleraba la fisioterapia [19] . Luego, el 2 de agosto inició trote en pasto [20] . Sin embargo, refería “dolor en la inserci[ó]n del

tend[ó]n aquiliano y fascia” [21] . Para el 6 de septiembre de 2014, el deportista hacía “trabajos de campo y fútbol” y no presentaba dolor [22] . El 30 de septiembre siguiente, fue dado de alta y se incorporó al equipo profesional [23] . Lo anterior, habida cuenta de la “[e]volución excelente” [24] . En todo caso, el club explicó que el Luis “no fue inscrito en ninguna competencia oficial posterior a la lesión” [25] .

13. Como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo, en noviembre de 2014, el señor Luis asistió al examen médico de retiro. Respecto al accidente laboral que sufrió en abril de 2013, la médica indicó que existían secuelas y que el deportista refirió “dolor en pierna izquierda distal y pie izq. al inicio y terminar act. física [sic]” [26] . De igual forma, precisó que el jugador presentaba “ligero edema maleolar izq. y dolor con rotación del tobillo”, así como “leve dolor en tendón de Aquiles con marcha en plantas” [27] . En ese contexto, la médica ocupacional diagnosticó, entre otras, “[s]ecuelas por fractura de 1/3 distal de peroné izquierdo” [28] y recomendó “[c]ontinuar tratamiento y seguimiento por ortopedia y fisioterapia por secuelas de tratamiento en MII” [29] , así como “[s]eguimiento por medicina laboral ARL” [30] .

14. Entre el 25 de noviembre y el 17 de diciembre de 2014, el jugador acudió a consultas en las que los médicos le ordenaron control por fisiatría, sesiones de fisioterapia e insistieron en el refortalecimiento con “énfasis en propiocepción” [31] . Luego, el 16 de enero de 2015 inició su proceso de recuperación, el cual podía extenderse por seis meses [32] . En una cita médica de 26 de enero de 2015, el fisioterapeuta indicó que el señor Luis tenía “gran sintomatología en miembro inferior de predominio distal”, así como también presentaba “limitación de movilidad y déficit en activación muscular del pie izquierdo, lo cual limita[ba] actividades como la deambulación y su desempeño como deportista de alto rendimiento” [33] . El 17 de febrero de 2015, el médico fisiatra le ordenó al deportista continuar con terapias físicas [34] .

15. Luego de su reintegro al club (ver supra, par. 10), el 23 de abril de 2015 el médico ortopedista consideró, de nuevo, realizar un “procedimiento quirúrgico” al trabajador [35] , por cuanto su situación de salud no había mejorado. El 28 de abril de 2015, la ARL realizó prueba de trabajo al deportista [36] , en la que señaló que no podía desempeñar la actividad. En concreto, concluyó que el futbolista debía (i) “continuar con la rehabilitación”;

(ii) “evitar posturas mantenidas en bípedo, subir y bajar escaleras”, y (iii) “esperar la definición [de] si se hac[ía] cirugía o no”. En esa oportunidad, la profesional que hizo la valoración exploró posibilidades laborales y evidenció “que exist[ía] una actividad de entrenador de escuelas que podría desempeñar a futuro el trabajador”. Posteriormente, el 20 de mayo de 2015 el jugador fue sometido a una nueva “artroscopia del cuello de pie izquierdo” [37] . En consecuencia, el 25 de mayo siguiente inició fisioterapia y el 30 de mayo, le fueron retirados los puntos e inició apoyo con muletas [38] .

16. En la resonancia magnética de 10 de julio de 2015, la médica radióloga advirtió (i) “[c]ambios postquirúrgicos de la metáfisis distal de la tibia y del peroné” [39] ;

(ii) “[s]ignos sugestivos de lesión intrasustancia crónica del ligamento deltoideo” [40] y de “ruptura del ligamento peroneoastragalino anterior” [41] , así como (iii) “[f]ocos de lesión osteocondral con edema de la médula ósea en la articulación tibioastragalina de origen degenerativo y/o postraumático” [42] . En octubre de 2015, el deportista inició “con entrenamientos diferenciados y […] rehabilitación para [el Club]” [43] . Al terminar la temporada de 2015, “se encontraba con alta para entrenamiento y estuvo entrenando con el equipo profesional durante el último mes” [44] . El 11 de diciembre de 2015, en la valoración médica de egreso de fin de la temporada, el señor Luis “ref[irió] dolor con edema muy ocasional después de cargas pesadas” [45] . En todo caso, el médico advirtió que había superado “un examen físico dentro de la normalidad” [46] .

17. En el examen de ingreso para la primera temporada del 2016, el jugador “se encontró con un examen físico dentro de lo normal y se [le] otorgó aptitud médica para entrenar y competir” [47] . El 9 de junio de 2016, el médico ortopedista consideró que el señor Luis requería manejo quirúrgico del pie derecho. Esto, porque presentaba dolor asociado al ejercicio y se observaba edema medular y sinovitis alrededor [48] . Por esto, en julio de 2016 fue intervenido quirúrgicamente [49] . El 10 de junio de 2016 [50] , Positiva emitió recomendaciones para el desempeño laboral de Luis , habida cuenta del accidente laboral de 16 de abril de 2013. El jugador podía “retomar el desempeño de actividades en campo involucrándose paulatinamente de

acuerdo a funcionalidad actual" [51] . En todo caso, la ARL precisó que el Club debería promover "espacios de trabajo de campo de manera progresiva para determinar la intensidad de actividad deportiva a seguir y que hace parte del proceso de readaptación" [52] .

18. Luego de la cirugía, el deportista estuvo "incapacitado hasta el 11 de agosto de 2016, permaneciendo en sesiones de fisioterapia" [53] . Ese día "reingresó a trabajar directamente con el equipo" [54] y "realizó trabajo dirigido por el cuerpo técnico del equipo para acondicionamiento y fortalecimiento" [55] . Al final de la temporada de 2016 "[s]e otorgó aptitud médica para entrenar y competir y se le dieron instrucciones de realizar fisioprofilaxis y manejo del dolor en caso de presentarse" [56] . De igual forma, en el examen de ingreso para la temporada de 2017, "se encontró con un examen físico dentro de lo normal, y se otorgó aptitud médica para entrenar y competir" [57] .

Finalmente, el 15 de diciembre de 2017, le fue terminado su contrato de trabajo (ver supra , pár. 10). Según informó el jugador, en la actualidad trabaja "en oficios varios donde [se] gana el mínimo para el sustento [suyo] y de [su] familia" [58] .

Asimismo, indicó que ha realizado algunas actividades informales. 19. Calificación de pérdida de capacidad laboral. El 22 de julio de 2016, Positiva calificó la pérdida de capacidad laboral (PCL) de Luis con 0%. Esto, porque no habían "deficiencias relacionadas con [el] accidente laboral del 16/04/2013" [59] . El 29 de septiembre de 2016, el jugador recurrió su calificación de PCL. Esto, con la finalidad de que la Junta Regional de Calificación de Invalidez revisara el dictamen y calificara su PCL "según [su] historia clínica, por las lesiones sufridas y que pade[ce] en los miembros inferiores del pie izquierdo y pie derecho" [60] . En consecuencia, mediante dictamen de 11 de abril de 2017, la Junta de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca determinó que el deportista tenía una PCL del 22,40%, cuya fecha de estructuración fue el 27 de marzo de 2017 [61] .

20. El señor Luis interpuso recursos de reposición y, en subsidio, de apelación, en contra del dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez [62] .

Asimismo, el Club interpuso recurso de apelación en contra del referido dictamen [63] . El 9 de agosto de 2017, la Junta Regional de Calificación ratificó el dictamen y remitió el expediente a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez [64] . Por su parte, el 25 de abril de 2018, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez también confirmó el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, al "estar acorde con las secuelas funcionales que presenta[ba] el paciente" a ese día [65] .

Actualmente está en curso un proceso ordinario en el que el futbolista pretende, entre otras, la modificación del porcentaje de PCL [66] . (iii) Acciones judiciales incoadas por el trabajador en contra del Club 21.

Acción de tutela interpuesta por Luis en contra del Club. En marzo de 2015 [67] , Luis interpuso acción de tutela en contra del Club . A su juicio, la accionada vulneró sus derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital y a la vida digna, al terminar, de manera unilateral y sin justa causa, su contrato de trabajo. Lo anterior, pese a que tenía conocimiento de la situación médica y el tratamiento en que se encontraba, con ocasión del accidente laboral que sufrió el 16 de abril de 2013. En consecuencia, solicitó al juez de tutela ordenar al club accionado su reintegro, así como el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

22. Sentencias de tutela. Mediante la sentencia de 27 de marzo de 2015, el Juzgado Segundo Penal Municipal con Función de Garantías de Bogotá concedió al señor Luis , de manera transitoria, la protección a la ELR y al mínimo vital. En consecuencia, ordenó al Club que dentro de las 48 horas siguientes lo reintegrara "en un cargo igual, semejante o superior al que antes desempeñaba" e hiciera los pagos de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo [68] . A su vez, advirtió al trabajador que contaba con cuatro meses para iniciar las acciones pertinentes ante la jurisdicción ordinaria laboral. La jueza constató que el jugador presentaba afectaciones en su salud, las cuales le imposibilitaban desarrollar las actividades futbolísticas para las que había sido contratado. Asimismo, cuestionó que a pesar de que el Club tenía conocimiento de dichas circunstancias, terminó el contrato de trabajo de manera unilateral, sin justa causa y sin solicitar autorización del Ministerio de Protección Social. Por razones similares, mediante la sentencia de 21 de mayo de

2015, el Juzgado Veintinueve Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá confirmó la decisión de primera instancia.

23. Demanda ordinaria laboral. El 23 de julio de 2015, Luis interpuso demanda ordinaria laboral en contra del Club . De manera principal, solicitó al juez (i) dejar sin efectos la decisión de la demandada de 18 de noviembre de 2014, de dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo a partir del día 12 de noviembre, a pesar de que el jugador no se había recuperado de las secuelas del accidente laboral que sufrió el 16 de abril de 2013;

(ii) ordenar al Club reintegrarlo como jugador profesional de fútbol o en otro cargo igual o de superior categoría, de conformidad con lo previsto por el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, y (iii) condenar al club demandado a pagar los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el despido, entre otras. De manera subsidiaria, el demandante solicitó al juez condenar al demandado a reconocer la indemnización por despido sin justa causa, prevista por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otras.

24. Sentencias de primera y segunda instancia dictadas en el proceso ordinario laboral . Mediante la sentencia de 4 de diciembre de 2017, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá absolvió al Club de las pretensiones principales de la demanda.

El despacho consideró que Luis no gozaba de la ELR al momento de la terminación del contrato de trabajo. No obstante, condenó al club demandado al pago de la indemnización por el despido sin justa causa. Inconforme con la decisión, Luis interpuso recurso de apelación en contra de dicha sentencia. En consecuencia, por medio de la sentencia de 24 de julio de 2018, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá confirmó, de manera parcial, la decisión de primera instancia. En concreto, revocó la condena por la indemnización por el despido sin justa causa. Al respecto, el tribunal reconoció que el jugador había sido calificado con una PCL del 22.40%. Sin embargo, adujo que la fecha de estructuración fue posterior a la terminación del contrato de trabajo y, en todo caso, para ese momento, el demandante “estaba absolutamente recuperado” [69] . En suma, el Tribunal concluyó que las pruebas no daban cuenta de que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, “había la discapacidad para considerar o presumir que [su terminación] fue por ella” [70] .

25. Recurso extraordinario de casación . El 2 de agosto de 2018, Luis interpuso recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia de 24 de julio de 2018, dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá. Una vez surtido el respectivo trámite, el 2 de junio de 2020 presentó escrito en el que formuló dos cargos de casación [71] , que se sintetizan a continuación.

Cargos del recurso extraordinario de casación Primer cargo. Por la vía directa, el recurrente acusó la interpretación errónea de, entre otros, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Expuso que esta disposición no exige que la incapacidad sea moderada, severa o profunda. Adujo que el accidente de trabajo que sufrió fue la causa del dictamen de PCL. Luego, “la fecha de valoración [de la PCL] es la que se toma por ley como la fecha de estructuración, lo que no significa que no exista nexo causal entre la fecha y ocurrencia del accidente de trabajo y la valoración y dictamen de la Junta de Calificación” [72] .

Por tanto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá no podía afirmar que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el estado de salud del jugador era excelente si, con posterioridad, el deportista fue calificado [73] .

Segundo cargo. Por la vía indirecta, el demandante alegó la indebida aplicación de, entre otros, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esto, por cuanto la Sala Laboral del Tribunal valoró algunas pruebas de manera errada y dejó de valorar otras pruebas. Por lo anterior, el tribunal dio por demostrado, sin estarlo, que el jugador Luis había recuperado su condición física cuando distintas pruebas acreditaban lo contrario.

Además, no dio por demostrado, a pesar de que lo estaba, que (i) el deportista estaba en tratamiento médico, para la fecha de terminación del contrato de trabajo;

(ii) el dictamen de la PCL “fue con ocasión y por causa del accidente de trabajo, sufrido por el demandante el 16 de abril de 2013” [74] ; (iii) el jugador, para el momento de la interposición de la demanda ordinaria laboral, no estaba recuperado de las secuelas de dicho accidente;

(iv) el Club no pidió autorización al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo, pese a que conocía del accidente de trabajo y que el empleado estaba en tratamiento;

(v) el señor Luis fue intervenido quirúrgicamente de su pie derecho "en razón de la cargas que tuvo que soportar, por no estar recuperado el pie izquierdo" [75] y seguía en tratamiento de recuperación, entre otras.

26. Sentencia de casación . Mediante la sentencia de 28 de septiembre de 2022, la Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia casó la sentencia de 24 de julio de 2018 y solicitó información al Club para efectos de dictar sentencia de reemplazo [76] . La Sala señaló que el contrato de trabajo para la prestación de servicios deportivos tiene algunas características especiales, entre ellas, que la labor debe cumplirse "valiéndose completamente del cuerpo y su vitalidad, que debe estar por encima del estándar normal de cualquier trabajador", al tratarse de un deportista de alto rendimiento [77] . En el caso concreto, advirtió que el jugador sí tenía una discapacidad que ameritaba protección, en tanto que no podía desempeñar con normalidad sus funciones como futbolista en un campeonato deportivo. Entre otras, la Sala de Descongestión indicó que de conformidad con el examen médico de retiro, el recurrente debía continuar en tratamiento de ortopedia y fisioterapia. Además, precisó que si bien algunos documentos médicos eran posteriores a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, estos daban cuenta de que no se encontraba en excelente estado de salud al momento de su desvinculación.

Por el contrario, tan solo días después, "el deportista tuvo que ser atendido y continuó un proceso de médico y de fisioterapia, que impide aceptar que a la culminación del contrato estaba en condiciones físicas de ejercer su rol como deportista de alto rendimiento" [78] . Por lo demás, la Sala de Descongestión explicó que la fecha de estructuración de la PCL no era determinante, en tanto que estaba acreditada la discapacidad relevante, conocida por el empleador, para el momento de la terminación del contrato [79] .

27. Solicitud de nulidad . El 6 de octubre de 2022, el Club presentó solicitud de nulidad de la sentencia de 28 de septiembre de 2022. A su juicio, la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 carecía de competencia por haberse apartado "del precedente pacífico y reiterado de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia" [80] . El club alegó que la accionada se apartó del precedente de la Sala de Casación Laboral, según el cual el empleador puede desvincular a un trabajador que goza de ELR por motivos de salud cuando medie una causa justa u objetiva. Lo anterior, porque dio por hecho que la desvinculación del jugador se originó en su presunta discapacidad -la cual, en todo caso, consideró que no estaba probada-, sin tener en cuenta que esto ocurrió por una causal objetiva. Al respecto, explicó que es una "práctica constante y reiterada [del Club] […] 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" [81] , previo reconocimiento de la indemnización prevista por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Así, la terminación del contrato de trabajo respondió a dicha práctica, que no a su situación médica. Por lo demás, explicó que la referida práctica no fue puesta de presente en el proceso, en tanto que "las causas del despido no fueron el objeto de la discusión en ninguna de las instancias" [82] .

28. Decisión de la solicitud de nulidad . Mediante el auto de 9 de noviembre de 2022, la Sala de Descongestión accionada negó la solicitud de nulidad por dos razones. Primero, no se apartó del precedente de la Sala de Casación Laboral. Por el contrario, "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'" [83] . Segundo, el recurrente pretendía aportar nuevos argumentos respecto de las razones por las que terminó el contrato de trabajo con el jugador Luis . En contra de esta decisión, el Club interpuso recurso de apelación. Sin embargo, por medio del auto de 30 de noviembre de 2022, la referida Sala lo rechazó por improcedente.

29. Sentencia de reemplazo . Mediante la sentencia de 28 de marzo de 2023, la Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (i) revocó la sentencia de 4 de diciembre de 2017, dictada por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá;

(ii) declaró ineficaz la decisión del Club de despedir, sin justa causa, a Luis a partir del día 12 de noviembre de 2014; (iii) ordenó al club reinstalar al jugador “al empleo que ocupaba al momento del despido, sin solución de continuidad” [84] ;

(iv) condenó a la demandada a pagar los salarios dejados de percibir por el deportista, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social;

(v) declaró probada la excepción de pago de lo no debido en relación con el canon de arrendamiento alegado como salario en especie, y (vi) absolvió al Club de las demás pretensiones de la demanda.

30. La Sala de Descongestión reiteró algunos argumentos de la sentencia de 28 de septiembre de 2022 y concluyó que el juez de primera instancia incurrió en “grave desacierto de valoración probatoria” [85] . De un lado, porque malinterpretó la historia clínica deportiva del señor Luis .

En particular, la Sala indicó que la calificación del excelente estado de salud del jugador “no significa[ba] que estuviera en plenitud de su capacidad laboral competitiva como deportista de alto rendimiento, sino que la anotación simplemente implicaba que había evolucionado excelente de la cirugía practicada, pero no que hubiera un diagnóstico de la capacidad física del deportista para ejecutar sus funciones como futbolista de alto rendimiento que debe enfrentarse a una serie de competencias dentro del torneo” [86] . De otro lado, por cuanto perdió de vista que otras anotaciones de la misma historia clínica indicaban que cuando el deportista fue reintegrado en 2015, “a los pocos meses del finiquito, fue nuevamente operado del mismo pie” [87] .

31. Además, la Sala de Descongestión reiteró que estaba acreditado el grado moderado de severidad de las limitaciones de salud del jugador. Es más, advirtió que el estado de salud del señor Luis era conocido por el Club . Esto, porque (i) la historia médica-deportiva demostraba que el club hizo seguimiento a la lesión y (ii) en el interrogatorio de parte, la representante legal del club indicó que seguramente las personas que en su momento estuvieron a cargo tuvieron conocimiento de los resultados de los exámenes médicos de retiro del deportista [88] . Por lo anterior, la Sala explicó que “se activó en favor del trabajador la presunción de despido discriminatorio”, la cual no fue desvirtuada por el club [89] . Por el contrario, “dejó claro que se trataba de un despido sin justa causa” [90] .

(iv) Acción de tutela sub examine 32. Solicitud de tutela . El 3 de agosto de 2023 el Club interpuso acción de tutela en contra de la Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por el presunto desconocimiento de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a la seguridad jurídica y a la buena fe [91] . Lo anterior, por cuanto al dictar las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y 28 de marzo de 2023, incurrió en los defectos fáctico y sustantivo. Por esto, solicitó (i) dejar sin efecto tales providencias y (ii) ordenar a la accionada dictar una nueva providencia “en la que resuelva no casar la sentencia del 24 de julio de 2018 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá” [92] . El siguiente diagrama sintetiza los argumentos por los que, según la accionante, la accionada incurrió en los referidos defectos.

Defecto Argumentos del accionante Fáctico Para el Club , la Sala de Descongestión incurrió en defecto fáctico en su dimensión negativa porque valoró, de manera aislada, la anotación de 30 de septiembre de 2014 de la historia médica-deportiva del jugador. En esa medida, no tuvo en cuenta que las demás anotaciones mostraban el progreso satisfactorio que había tenido luego de la cirugía. Asimismo, el club aseguró que la accionada incurrió en defecto fáctico, en su dimensión positiva, por dos razones.

Primero, analizó de manera arbitraria algunas pruebas como los exámenes de egreso de noviembre de 2014 y de 25 de noviembre de 2015, así como la nota de evolución de 17 de diciembre de 2014. A juicio del club, tales pruebas no demostraban una situación de discapacidad que le impidiera desarrollar su labor o una afectación en su salud. Por el contrario, algunas de ellas daban cuenta de que (i) el trabajador estaba entrenando, por lo que “se encontraba en condiciones idóneas para continuar con su actividad laboral” [93] y (ii) “la molestia sufrida por el deportista no e[ra] incapacitante” [94] .

Para el club, es desproporcionado considerar que “el hecho de que se sugiera a un deportista acudir a controles de fisioterapia y de seguimiento de una lesión antigua, pruebe que tiene una situación de discapacidad que le impida la continuidad de su labor, o incluso vincularse a otro Club” [95] .

Además, aseguró que las sentencias cuestionadas impusieron una exigencia extraña al determinar que un deportista goza de ELR “a menos de que se demuestre que su estado de salud es excepcional, lo que además puede ser una obligación de imposible cumplimiento por el desgaste físico propio de un deportista de alto rendimiento” [96] .

Segundo, la accionada se basó en hechos y situaciones médicas posteriores a la terminación del contrato de trabajo como las autorizaciones médicas de la ARL de 2015 y las anotaciones de la historia médico-deportiva del jugador, posteriores a su reintegro. A su juicio, este análisis resulta arbitrario, en tanto que “no podía prever hechos futuros” [97] y desconocía la jurisprudencia constitucional “que exige que la prueba de la afectación de la salud debe producirse en la fecha del despido” [98] . En todo caso, indicó que las calificaciones de PCL del deportista demostraban que, para el 12 de noviembre de 2014, “(i) no tenía ninguna situación de salud que lo hiciera acreedor de la [ELR], (ii) a contrario sensu, […] la continuó desarrollando hasta el año 2017, tres años después de la desvinculación y casi cinco años desde el accidente laboral” [99] .

Sustantivo Para el actor, la autoridad judicial accionada interpretó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de manera irrazonable y en contradicción con los principios de igualdad, seguridad jurídica y confianza legítima. El accionante cuestionó que la Sala de Descongestión demandada hubiese concluido que el señor Luis gozaba de estabilidad laboral reforzada sin estar en una situación de debilidad manifiesta. De un lado, manifestó que, al determinar que el jugador tenía una situación de discapacidad laboral moderada por no estar “en condiciones óptimas propias para un deportista de alto rendimiento”, interpretó la norma de forma más rigurosa y distinta al precedente de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia [100] , así como a la teleología de la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, indicó que el Club “actuó ante la seguridad jurídica de que el jugador había tenido una lesión, un diagnóstico, un tratamiento y, al momento del despido, contaba con una cirugía exitosa y con el mejor pronóstico; por lo tanto, podía terminar el contrato de trabajo” [101] .

De otro lado, adujo que, de configurarse una situación de debilidad manifiesta, el empleador no habría tenido conocimiento de la discapacidad. Esto, porque, al momento del despido, “el Club contaba con un pronóstico excelente y no podía vaticinar que, con el paso del tiempo, el jugador tendría dolencias en el otro pie (el que no se lesionó) y sería calificado con una pérdida de capacidad laboral tres años después del accidente laboral” [102] . Por lo demás, insistió en que la terminación del contrato de trabajo correspondió a una práctica común de “terminación de los contratos laborales a término fijo de los jugadores y el pago de la indemnización correspondiente, cuando el equipo queda eliminado del torneo de fútbol local y el término de los contratos está por extinguirse” [103] .

33. Auto de admisión y vinculación . Mediante el auto de 8 de agosto de 2023, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia avocó conocimiento de la solicitud de amparo y vinculó a las partes intervinientes en el proceso ordinario laboral que promovió Luis en contra del Club . En concreto, fueron vinculados la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá, Luis , Camilo , apoderado del señor Luis en el proceso ordinario laboral, Pedro , autorizado de la parte demandante en el proceso ordinario laboral, Catalina , apoderada del Club en sede de casación, así como la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y de la Seguridad Social [104] .

34. Contestación de la autoridad judicial accionada y de los vinculados . El 10 de agosto de 2023, la magistrada de la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 de la Corte Suprema de Justicia solicitó negar la solicitud de amparo. La magistrada sintetizó las providencias dictadas en sede de casación y concluyó que “no se encuentra razón ni fundamento para la anulación de la sentencia y menos, [sic] cuando lo que ahora pretende el accionante es revivir el conflicto jurídico ordinario que ya fue resuelto por el juez natural y su legalidad y constitucionalidad fue confirmada por esta Sala de la Corte como organismo de cierre” [105] . Los vinculados guardaron silencio [106] .

35. Sentencia de primera instancia . Mediante la sentencia de 22 de agosto de 2023, la Sala de Decisión de Tutelas n.° 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia negó la solicitud de amparo. A su juicio, la autoridad judicial

accionada no incurrió en los defectos sustantivo y fáctico alegados por el Club . Lo primero, en tanto que demostró, de manera razonable, que la terminación del contrato de trabajo del empleado “se efectuó de manera discriminatoria” [107] . Lo anterior, por cuanto su pérdida de capacidad laboral del 22,40% incidía en el ejercicio de su profesión, a saber, la práctica de fútbol de alta competencia.

Lo segundo, habida cuenta de que la Sala de Descongestión accionada tuvo en cuenta diferentes pruebas que acreditaban la precariedad de la condición física del jugador Luis . De esta manera, la pretensión de la sociedad accionante estaba dirigida a cuestionar la actividad probatoria de la autoridad judicial demandada, lo cual resultaba ajeno al ámbito propio de la acción de tutela contra decisiones judiciales .

36. Sentencia de segunda instancia . Mediante la sentencia de 11 de octubre de 2023, la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia confirmó la sentencia de primera instancia. A su juicio, las providencias cuestionadas en sede de tutela no constituyen vía de hecho, en tanto que “no son infundadas o arbitrarias” [108] . El ad quem indicó que no basta con poner de presente la inconformidad con la providencia cuestionada, sino que esta debía incurrir en “errores superlativos y desprovistos de todo fundamento objetivo” [109] . Sin embargo, esto no ocurrió en el caso concreto. Además, la Sala de Casación Civil explicó que tampoco se configuró el presunto desconocimiento del precedente, habida cuenta de que los fallos mencionados “realizaron un análisis razonable y ponderado de la situación expuesta y de los elementos de convicción obrantes en la foliatura, en el marco de su discrecionalidad judicial, aspecto del cual no se puede desprender la conculcación de las garantías reclamadas” [110] .

37. Selección del expediente por la Corte Constitucional y competencia de la Sala Plena. Por medio del auto de 29 de febrero de 2024, la Sala de Selección Número Dos seleccionó el expediente sub examine [111] . Por sorteo, este fue asignado a Sala Séptima de Revisión, presidida por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera. En sesión de 18 de abril de 2024, la Sala Plena de la Corte Constitucional asumió el conocimiento del caso sub judice .

38. Autos de pruebas, suspensión y documentos aportados en sede de revisión . Por medio del auto de 25 de abril de 2024, la magistrada sustanciadora decretó la práctica de pruebas, con el fin de allegar al proceso los elementos de juicio necesarios para decidir el caso sub examine . De igual forma, mediante el auto de 19 de junio de 2024, la Sala Plena decretó la práctica de pruebas y, además, suspendió los términos para decidir por 45 días. En dichos autos, la magistrada sustanciadora y la Sala Plena solicitaron información relacionada con (i) la historia clínica de Luis ;

(ii) las actividades y labores que desempeñaba el jugador con posterioridad al accidente de trabajo, y (iii) el proceso ordinario laboral que inició el deportista en contra del Club [112] . Además, indagaron respecto de (iv) la normativa sobre la protección de la salud en el trabajo de futbolistas profesionales;

(v) las solicitudes de autorización de despido presentadas ante los inspectores de trabajo, de jugadores profesionales de fútbol que pierden su capacidad laboral;

(vi) el promedio de grado de educación formal de los futbolistas profesionales en Colombia, y (vii) las lesiones físicas más frecuentes de los jugadores de fútbol profesional. La Sala Plena se referirá a estos insumos en la solución del caso concreto y los sintetizará en el Anexo de esta providencia.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia 39. La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en los asuntos sub examine , según lo dispuesto por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política .

2. Cuestión previa, problemas jurídicos y metodología de la decisión 40. Cuestión previa . En su escrito de tutela, la accionante solicitó la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a la seguridad jurídica y a la buena fe. Sin embargo, la Sala Plena circunscribirá su análisis a la presunta vulneración del derecho fundamental al debido proceso. Lo anterior, porque los reproches del club a las providencias dictadas por la autoridad judicial demandada, esto es, (i) la indebida valoración probatoria y (ii) la errada interpretación y aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conducirían a una vulneración de tal derecho.

41. Problemas jurídicos. Corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: 41.1 ¿ L a acción de tutela sub examine satisface los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en contra de providencias judiciales ? 41.2 ¿La Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al dictar las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y 28 de marzo de 2023, incurrió en defecto fáctico al valorar inadecuadamente algunas pruebas y no tomar en consideración otras pruebas que formaban parte del proceso ordinario laboral, por lo que vulneró el derecho fundamental al debido proceso del club accionante? 41.3 ¿La Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al dictar las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y 28 de marzo de 2023, incurrió en defecto sustantivo al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de manera inadecuada y, en consecuencia vulneró el derecho fundamental al debido proceso del club accionante? 42.

Metodología . La Sala (i) examinará el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de las acciones de tutela en contra de providencias judiciales y, en caso de ser procedente, (ii) reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia sobre el derecho fundamental a la ELR por razones de salud;

(iii) expondrá los aspectos particulares sobre la ELR en el caso de deportistas profesionales, y (iv) estudiará si la autoridad judicial accionada incurrió en los defectos fáctico y sustantivo, alegados por la accionante.

3. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales 43. A continuación, la Sala examinará si la acción de tutela sub examine satisface los requisitos de procedibilidad en contra de providencias judiciales.

3.1. Requisito de legitimación en la causa por activa 44. Regulación constitucional y legal . El artículo 86 de la Constitución Política prevé que “ toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces […], por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales ”. Asimismo, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela “podrá ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”. En ese sentido, la legitimación en la causa por activa se acredita cuando la ejerce el titular de los derechos fundamentales, de manera directa, o por medio de “(i) representante legal […]; (ii) apoderado judicial; (iii) agen[te] oficios[o], ‘cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa’ o (iv) (…) los personeros municipales” [113] .

45. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por activa. Esto, por cuanto el Club es titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por la Sala de Descongestión Laboral n.°3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En efecto, es la destinataria de las órdenes adoptadas por la autoridad judicial accionada, en las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y 28 de marzo de 2023.

Tales providencias fueron emitidas en el marco del proceso ordinario laboral que promovió Luis en contra del club. Por lo demás, la Corte constata que el Club confirió poder a su apoderado judicial, en los términos exigidos por la jurisprudencia constitucional. En consecuencia, la Sala considera que esta solicitud satisface el requisito de legitimación en la causa por activa.

3.2. Requisito de legitimación en la causa por pasiva y condición de terceros con interés legítimo 46. Regulación constitucional y legal. Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política, 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede en contra de las autoridades o particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito “hace referencia a la aptitud legal de la entidad contra quien se dirige la acción, de ser la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, en caso de que la transgresión del derecho alegado resulte demostrada” [114] . En efecto, esta Corte ha reiterado que “el presupuesto esencial, insustituible y necesario [de la acción de tutela] es la afectación –actual o potencial– de uno o varios” [115] derechos fundamentales. En este sentido, cuando el juez constitucional, prima facie , “no encuentre ninguna conducta atribuible al accionado respecto de la cual se pueda determinar la presunta amenaza o violación de un derecho fundamental, debe declarar la improcedencia de la acción de tutela” [116] . Por lo anterior, la autoridad accionada no estará legitimada en la causa por pasiva cuando no le sea atribuible la presunta amenaza o vulneración de derechos fundamentales alegada por el accionante.

47. Terceros con interés legítimo . La Corte ha reiterado que, conforme al artículo 29 de la Constitución Política, las “personas naturales o jurídicas que puedan estar comprometidas en la afectación iusfundamental y en el cumplimiento de una eventual orden de amparo” [117] , pueden intervenir en el trámite de tutela. Por esta vía, los terceros que pese a no tener “la condición de partes, […] se encuentren vinculados a la situación jurídica de una de las partes o a la pretensión que se discute” [118] , son titulares de un “interés que los legitima para participar en el proceso, con el fin de que se les asegura la protección de sus derechos” [119] . Bajo esta premisa, la Corte ha reconocido que los terceros con interés legítimo pueden participar en los procesos de tutela.

48. La Sala de Descongestión Laboral n.° 3 está legitimada en la causa por pasiva . Esto es así, por cuanto es la autoridad judicial que en el marco del proceso ordinario laboral que promovió Luis en contra del Club , dictó las sentencias de (i) 28 de septiembre de 2022, mediante la cual casó la sentencia de 24 de julio de 2018, emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá; y (ii) 28 de marzo de 2023, por medio de la cual revocó la sentencia de 4 de diciembre de 2017, dictada por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá y, en consecuencia, condenó al Club . La sociedad accionante alega que dicha autoridad judicial, al dictar las referidas providencias, incurrió en los defectos sustantivo y fáctico, y vulneró sus derechos fundamentales. En estos términos, la accionada sería la llamada a responder por la presunta vulneración de los referidos derechos fundamentales.

49. Luis, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá son terceros con interés directo . La Sala Plena reconoce que la sociedad accionante no les atribuyó las amenazas y vulneraciones alegadas en el escrito de tutela. A pesar de lo anterior, la Corte considera que el señor Luis , así como las autoridades judiciales referidas, tienen interés legítimo en la decisión sub examine , por las siguientes razones. El deportista presentó demanda en contra del Club , con la finalidad de que se reconociera su derecho a la ELR (ver supra , pár . 23). En el marco de este proceso, la Sala Laboral del Tribunal Superior y el Juzgado Once Laboral, ambos de Bogotá, como jueces de primera y de segunda instancia, absolvieron al club deportivo de las pretensiones de la demanda (ver supra , pár.

24). Sin embargo, mediante las sentencias cuestionadas en la tutela sub examine , la Sala de Descongestión Laboral accionada reconoció que el accionante tenía derecho a la ELR y, en consecuencia, condenó al Club . En esa medida, casó la sentencia dictada por el Tribunal y revocó la providencia emitida por el juzgado. En tales términos, la Corte considera que las eventuales decisiones que adopte respecto de las sentencias de casación y de instancia, pueden incidir en el derecho a la ELR reconocido al jugador, así como en las providencias de instancias.

50. Camilo, Catalina, Pedro y la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y de la Seguridad Social no son terceros con interés directo .

Esto, por cuatro razones. Primero, el accionante no les atribuyó a estas personas la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales. En efecto, se centró en la presunta afectación en que habría incurrido la Sala de Descongestión Laboral accionada. Segundo, Camilo y Catalina fueron vinculados porque en el proceso ordinario laboral actuaron como apoderados de Luis y del Club , respectivamente. A su vez, Pedro , como autorizado de la parte demandante, solicitó copia de algunas actuaciones del proceso [120] . Sin embargo, (i) la sociedad es la accionante y está representada por un apoderado judicial distinto, y (ii) el jugador fue vinculado en este proceso, sin que manifestara conferir poder a algún apoderado judicial. De hecho, la Sala advierte que en el marco de la acción de tutela, Camilo tampoco allegó poder alguno que lo acreditara como representante del señor Luis en este trámite [121] . Tercero, la Procuraduría Delegada fue vinculada por su actuación en el proceso laboral, sin que sea posible advertir una razón adicional.

Cuarto, la eventual decisión que adopte la Corte Constitucional no incidiría, al menos en principio, en los derechos de los vinculados. Por tanto, la Corte ordenará su desvinculación.

3.3. Relevancia constitucional 51. Regulación jurisprudencial . Este requisito tiene por finalidad que el cuestionamiento planteado en la solicitud de amparo “se oriente a la protección de derechos fundamentales, involucre garantías superiores y no sea de competencia exclusiva del juez ordinario” [122] .

Con este propósito, la jurisprudencia ha insistido en que es un deber “indispensable” del juez de tutela “verificar en cada caso concreto que la acción de tutela no esté siendo utilizada como una instancia adicional” [123] . Para ello, deberá comprobar que el accionante “justifi[que] razonablemente la existencia de una restricción prima facie desproporcionada a un derecho fundamental, que no es lo mismo que una simple relación con aquel” [124] .

De igual forma, la jurisprudencia ha cualificado la relevancia constitucional, que debe ser “evidente” [125] , “expresa” [126] , “clara y marcada” [127] o “genuina” [128] .

Así, por ejemplo, la Corte ha reiterado que “no es suficiente con que la parte actora alegue la violación del derecho fundamental al debido proceso para entender acreditado el requisito general de procedencia relacionado con la relevancia constitucional” [129] . En este sentido, el examen de la relevancia constitucional garantiza que la discusión gire en torno a un “juicio de validez” y no un “juicio de corrección” del fallo cuestionado [130] .

52. Criterios de análisis para el examen de la relevancia constitucional . De manera reiterada, la Sala Plena de la Corte Constitucional ha identificado los “criterios de análisis” [131] que permiten a los jueces constitucionales examinar el requisito de relevancia constitucional [132] . Estos criterios tienen por objetivo garantizar las finalidades del requisito y, con ello, la naturaleza excepcional de la acción de tutela en contra de providencias judiciales. En estos términos, el juez de tutela debe verificar que la controversia (i) verse sobre un asunto constitucional y no meramente legal o económico [133] ;

(ii) involucre algún debate jurídico que gire en torno al contenido, alcance y goce de un derecho fundamental, y (iii) no implique utilizar la acción de tutela como una instancia o un recurso adicional para reabrir debates concluidos en el proceso ordinario [134] .

53. La acción de tutela satisface el requisito de relevancia constitucional . Esto es así por cuanto satisface los tres criterios que, de conformidad con la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional, dan cuenta de la relevancia constitucional de las acciones de tutela contra providencias judiciales. En particular, (i) no versa sobre asuntos estrictamente legales o económicos, (ii) persigue la protección de facetas constitucionales del debido proceso y (iii) no busca reabrir debates concluidos en el proceso ordinario.

Primero, la controversia no versa sobre asuntos legales o económicos. En efecto, la discusión no se limita a la “simple determinación de aspectos legales de un derecho” [135] ni se refiere a aspectos meramente económicos. Por el contrario, gira en torno a la presunta vulneración de los derechos fundamentales del Club , por la interpretación del contenido y alcance del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. En concreto, la accionante cuestionó la postura novedosa de la accionada, así como la valoración probatoria que hizo con fundamento en ella, en tanto que según indicó, se apartan de la jurisprudencia vigente en la materia y contrarían la Constitución Política. Asimismo, imponen cargas desproporcionadas al empleador, por tratarse de un contrato de trabajo deportivo.

54. Segundo, la acción de tutela involucra “debates jurídicos que giran en torno al contenido, alcance y goce de un derecho fundamental” [136] . En efecto, la solicitud de amparo versa sobre el derecho fundamental al debido proceso, previsto por el artículo 29 de la Constitución.

Además, existe una relación directa entre la solicitud del actor y este derecho, en tanto que es “clara, marcada e indiscutible”, que no indirecta o eventual [137] . A su juicio, la Sala de Descongestión accionada vulneró su derecho fundamental al debido proceso, por cuanto interpretó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y valoró las pruebas obrantes en el expediente de manera irrazonable y desproporcionada, en contradicción de la jurisprudencia vigente. Como lo indicó la Sala Plena (ver supra , pár.

40), tales reproches conducirían a una vulneración de dicho derecho. 55. Tercero, la tutela no tiene por objeto “reabrir debates” [138] concluidos en el proceso ordinario laboral. Para la Sala Plena, los argumentos expuestos por el actor no tienen como finalidad habilitar “una tercera instancia, ni reemplazar los recursos ordinarios” [139] , sino analizar el presunto yerro en que habría incurrido la autoridad judicial accionada. La Sala Plena no pierde de vista que el accionante cuestiona la decisión adoptada por la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, así como

la valoración que hizo de las pruebas que obran en el expediente. Sin embargo, en el fondo lo que alega es que la accionada se fundó en una interpretación novedosa y equivocada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por el hecho de que el contrato de trabajo que tenía con el señor Luis era de naturaleza deportiva. De esta forma, habría modificado las reglas jurisprudenciales vigentes, a lo que no podía anticiparse de ninguna manera.

56. Por lo demás, la Corte Constitucional considera que la tutela sub examine tiene relevancia, en tanto que le permite analizar la conformidad constitucional de las reglas sobre la ELR por razones de salud en el marco de relaciones deportivas. En particular, para determinar si las condiciones especiales de salud que deben tener los jugadores de fútbol para su desempeño profesional, así como otras características particulares que sugerirían que dichos trabajadores son funcionalmente diferentes a aquellos que ejercen otras profesiones, (i) ameritan un tratamiento diferenciado para los jugadores profesionales de fútbol y (ii) exigen obligaciones particulares de sus empleadores. Si bien la Corte se ha pronunciado en reiteradas ocasiones respecto de la ELR por razones de salud, no ha examinado esta garantía en el marco de este tipo de relaciones laborales.

3.4. Requisito de subsidiariedad 57. Regulación constitucional y legal. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela procede cuando los accionantes no dispongan de otros medios de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Además de reiterar dicha regla, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 prevé que "la existencia de dichos medios será apreciada en concreto, atendiendo las circunstancias en las que se encuentre el solicitante". De existir otros mecanismos judiciales, la Corte ha resaltado que " dos excepciones justifican la procedibilidad de la tutela " , a saber : "(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo ni eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado y (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable , caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio" [140] .

58. La acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad . Esto, porque el Club no cuenta con un medio judicial distinto a la acción de tutela para cuestionar las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y 28 de marzo de 2023. En efecto, estas providencias fueron dictadas por la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con ocasión del recurso extraordinario de casación que interpuso Luis en contra de la sentencia de 24 de julio de 2018, dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá. Al respecto, la Corte ha indicado que este recurso extraordinario "es la última actuación posible dentro del proceso ordinario laboral" [141] .

Asimismo, tampoco se evidencia que la pretensión de la acción de tutela de la referencia se encuadre dentro de alguna de las causales de procedencia del recurso extraordinario de revisión, previstas en el artículo 31 de la Ley 712 de 2001 [142] . En todo caso, la Sala resalta que el 6 de octubre de 2022 el club accionante presentó solicitud de nulidad de la sentencia de 28 de septiembre de 2022, la cual fue resuelta mediante el auto de 9 de noviembre de 2022 (ver supra , párs.

27 y 28). En contra de esta decisión, la sociedad actora interpuso recurso de apelación. Sin embargo, por medio del auto de 30 de noviembre de 2022, la referida Sala lo rechazó por improcedente.

Por lo anterior, la Sala Plena encuentra acreditado el requisito de subsidiariedad. 3.5. Requisito de inmediatez 59. Regulación constitucional, legal y examen del caso concreto .

El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo de "protección inmediata" de derechos fundamentales, que puede interponerse "en todo momento y lugar". La Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991 no definen el término para interponer la solicitud de tutela. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha precisado que esta acción debe ejercerse dentro de un término razonable y proporcionado [143] . Según la Corte, "una facultad absoluta para presentar la acción de tutela en cualquier tiempo sería contrario al principio de seguridad jurídica" [144] y "desvirtuaría el propósito mismo de [esta acción], el cual es permitir una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales" [145] . En el caso sub examine , la Sala constata que transcurrieron un poco más de cuatro meses entre la notificación de la sentencia de 28 de marzo de 2023, última decisión dictada en el proceso ordinario laboral, y la interposición de la acción de tutela. En efecto, dicha providencia fue notificada por medio del edicto fijado el 30 de marzo de 2023 [146] y el Club interpuso la acción

de tutela el 3 de agosto siguiente. Esto, a juicio de la Sala constituye un plazo razonable, por lo que entiende acreditado el referido requisito.

3.6. Efecto determinante de la irregularidad 60. Regulación jurisprudencial y examen del caso concreto. La Corte Constitucional ha señalado que, en aquellos eventos en que el accionante alega la configuración de una " irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora" [147] . Al juez de tutela "le corresponde advertir que la irregularidad procesal alegada es de tal magnitud, que por la situación que involucra, claramente pueden transgredirse garantías iusfundamentales" [148] . En el caso sub examine , el Club no alegó una irregularidad en el procedimiento previsto para tramitar el recurso extraordinario de casación interpuesto por Luis en contra de la sentencia adoptada por la Sala de Casación Laboral del Tribunal Superior de Bogotá.

3.7. Identificación razonable de los hechos que generaron la vulneración y de los derechos vulnerados 61. Regulación jurisprudencial y examen del caso concreto . De conformidad con la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela contra providencias judiciales procede siempre que el accionante identifique los hechos que ocasionaron la vulneración, así como los derechos fundamentales que habrían resultado afectados [149] .

Para la Corte, estas cargas argumentativas mínimas tienen como propósito que (i) el actor "exponga con suficiencia y claridad los fundamentos de la transgresión de los derechos fundamentales" [150] , y (ii) el juez de tutela no "realice un control irrazonable o desbordado de las providencias judiciales objeto de censura" [151] .

A juicio de la Sala Plena, el accionante satisfizo las cargas argumentativas y explicativas mínimas. Esto, porque identificó los hechos que presuntamente vulneraron sus derechos fundamentales, así como los referidos derechos. Asimismo, explicó las razones concretas por las que la autoridad judicial accionada habría vulnerado tales derechos. De igual forma, la Sala resalta que el accionante señaló las razones por las que la acción de tutela satisfizo los requisitos generales de procedibilidad y expuso los motivos por los que, a su juicio, las providencias cuestionadas incurrieron en los defectos sustantivo y fáctico.

3.8. No se trata de una sentencia de tutela, de control abstracto de constitucionalidad o de nulidad por inconstitucionalidad 62. Regulación jurisprudencial y examen del caso concreto.

La Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela en contra de providencias judiciales no procede, por regla general, en contra de fallos de tutela. Esto, porque "los debates sobre la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida" [152] .

Además, ha precisado que tampoco procede en contra de sentencias (i) de control abstracto de constitucionalidad dictadas por la Corte Constitucional [153] o (ii) de nulidad por inconstitucionalidad dictadas por el Consejo de Estado, por regla general [154] .

La Sala Plena constata que la acción de tutela sub examine no se dirige en contra de sentencias de tutela, de control abstracto de constitucionalidad o de nulidad por inconstitucionalidad. En esta oportunidad, el accionante cuestiona las sentencias dictadas por la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el marco de un proceso ordinario laboral.

4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia 63.

Reconocimiento constitucional y jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares del derecho general a la "estabilidad en el empleo" [155] . La Corte Constitucional ha señalado que los sujetos de especial protección constitucional gozan de estabilidad laboral reforzada. Entre otros, ha reconocido como titulares de esta estabilidad a (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia [156] . Dicha estabilidad es reforzada, en tanto que la Constitución y la ley prevén

requisitos cualificados para la legalidad y eficacia de la desvinculación del trabajador. A su vez, “otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa” [157] .

64. La Corte Constitucional ha reconocido que la ELR de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental que se deriva de las siguientes disposiciones constitucionales [158] :

(i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la Constitución);

(ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos [sic]” (art. 47 ibidem), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 ibidem), así como por (iv) el principio de solidaridad (arts. 1º, 48 y 95 ibidem).

65. Definición de la ELR de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Esta ELR consiste en el derecho fundamental de determinados trabajadores a permanecer en su puesto de trabajo [159] , siempre que no exista una “causa objetiva que justifique su despido. Lo anterior, “incluso contra la voluntad del patrono” [160] . En todo caso, la Corte Constitucional ha precisado que esta garantía “no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo” [161] ni “supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral” [162] . Por el contrario, este derecho busca, de un lado, impedir la terminación de los contratos laborales “de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado” [163] . De otro, asegurar que tales empleados “cuenten con ‘los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad […]’” diagnosticada [164] .

66. Fuero de salud. El ámbito de protección del derecho fundamental a la ELR de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección que forman parte del fuero de salud . Este fuero está regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual, “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. En caso de producirse la desvinculación sin la referida autorización, el empleador debe indemnizar al trabajador con 180 días de salario, “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo” y demás normas pertinentes [165] .

67. En su ejercicio de interpretación y sistematización de la jurisprudencia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional se han pronunciado respecto de esta garantía. Al respecto, esta Corte Constitucional ha identificado profundas diferencias en cuanto al modelo de discapacidad que acoge cada jurisdicción [166] , así como “frente a la titularidad, contenido y alcance” de la ELR por razones de salud [167] . Sin embargo, la Sala Plena reitera que, aunque persisten algunas diferencias respecto a la ELR, “existe un proceso dialógico entre las dos altas cortes” [168] que les ha permitido acercarse. Para exponer tales posiciones, la Sala se referirá a (i) los titulares de la ELR;

(ii) las garantías que componen la ELR; (iii) los requisitos que deben acreditarse para que opere, así como (iv) los remedios para subsanar su vulneración.

68. Titulares de la ELR . La Corte Constitucional ha sostenido que son titulares de la ELR por razones de salud las personas que diagnosticadas con “una ‘disminución física, psíquica o sensorial’ en vigencia de un contrato de trabajo” [169] . Para la Corte, “no es perentoria la existencia de una calificación de [PCL]” [170] y no es necesario “determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” [171] . En esa medida, esta garantía beneficia a aquellos trabajadores con una PCL, así como a los que “tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” u ordinarias [172] .

69. Por su parte, la Sala de Casación Laboral consideraba, en una etapa anterior de su jurisprudencia, que la garantía a la ELR solo aplicaba para los trabajadores a los que se refieren los artículos 1 y 5 de la Ley 361 de 1997. Por esto, solo quienes tenían "la condición de limitados por su grado de discapacidad" [173] gozaban de la protección prevista por el artículo 1 ibidem . Para la Corte Suprema, "no [tenían] la condición de limitados por su grado de discapacidad" las personas cuya "minusvalía est[uviera] comprendida en el grado menor de moderada" [174] , en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 [175] . En ese sentido, eran beneficiarios de dicha garantía quienes acreditaran, cuando menos, una PCL igual o superior al 15% [176] . Sin embargo, actualmente la Sala de Casación laboral ha indicado que "la identificación de la discapacidad a partir de [tales] porcentajes […] es compatible para todos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, [sic] de la ley estatutaria 1618 de 2013" [177] . A su juicio, "la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones" [178] .

70. En ese contexto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que "si un trabajador padece [sic] una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad" [179] , con independencia de si cuenta con un dictamen de PCL o del porcentaje con el que haya sido calificado. Además, precisó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no "aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen [sic] patologías temporales, transitorias o de corta duración" [180] . Lo anterior, en atención a que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013 "previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás" [181] .

71. Requisitos para que opere el derecho fundamental a la ELR. De conformidad con la jurisprudencia constitucional, deben concurrir los siguientes tres presupuestos para que opere la ELR. Primero, que la condición de salud del trabajador "le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades" [182] . Para la Corte Constitucional no es necesario que el trabajador cuente con una calificación de PCL moderada, severa o profunda, o aporte un certificado que acredite su PCL [183] . Por el contrario, la prueba de tal condición se rige por el principio de libertad probatoria y, en esa medida, puede acreditarse por cualquier medio de prueba [184] . Tampoco es necesario "contar con un carné de seguridad social que indique el grado de [PCL]" [185] .

72. De forma enunciativa, la Corte Constitucional [186] ha indicado que este primer supuesto se acredita cuando (i) el médico que practica el examen médico de retiro advierte sobre la enfermedad;

(ii) el trabajador cuenta con recomendaciones médicas al momento del despido, presentó incapacidad médica días antes del despido o tiene una vigente al momento de la terminación del contrato;

(iii) el empleado "presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico" [187] , o (iv) el trabajador cuenta con el diagnóstico de una enfermedad "durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido" [188] . En contraste, este requisito no se acredita cuando el accionante no demuestra "la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%", o "no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto" [189] .

73. Segundo, que "la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido" [190] . Para la Corte Constitucional, el empleador debe conocer la condición de salud del trabajador en esa oportunidad, en tanto que la ELR requiere que la terminación del contrato obedezca a su situación de discapacidad. La jurisprudencia constitucional ha identificado algunas circunstancias en las que puede inferirse que el trabajador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, así como aquellas en las que no.

Circunstancias en las que se acredita y no se acredita el conocimiento del empleador Acreditación del conocimiento del empleador Entre otras, la Corte Constitucional ha identificado las siguientes circunstancias en las que se acredita este supuesto:

(i) La enfermedad del trabajador presentó síntomas que la hacían notoria [191] . (ii) El empleador tramita incapacidades médicas del empleado "quien después del periodo de incapacidad solicit[ó] permisos para asistir a citas médicas, y deb[ía] cumplir recomendaciones de medicina laboral" [192] .

(iii) El trabajador fue "despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral" [193] .

(iv) El accionante acredita que sufrió un accidente laboral durante los últimos meses de la relación, el cual le generó incapacidades y la calificación de la PCL antes de la terminación del contrato [194] .

(v) El empleador contrata "a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacidad un mes antes del despido" [195] .

No acreditación del conocimiento del empleador Por el contrario, la Corte Constitucional señalado que este conocimiento no se acredita en las siguientes circunstancias:

(i) El trabajador y el empleador no prueban su argumentación. (ii) La enfermedad del trabajador "se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo" [196] .

(iii) El diagnóstico médico se da después de la terminación del contrato de trabajo [197] . (iv) El empleado asistió a citas médicas durante la vigencia del contrato, pero "no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas [198] .

74. Tercero, que la desvinculación del trabajador carezca de justificación suficiente. La Corte Constitucional ha indicado que la desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud o la no renovación de un contrato a término fijo sin la autorización de la autoridad laboral se presume discriminatoria (ver infra , pár . 80) [199] . No obstante, el empleador, quien tiene la carga de la prueba, puede desvirtuar esta presunción "para mostrar que el despido obedec[ió] a una justa causa" [200] . En particular, la Corte ha indicado que "aunque la ley permite al empleador terminar unilateralmente el contrato laboral sin justa causa, esta facultad debe ejercerse respetando los derechos fundamentales del trabajador y, en especial, no puede ser usada para desconocer el derecho a la [ELR] de sujetos de especial protección constitucional" [201] .

75. Inicialmente, y de manera reiterada, la Corte Suprema de Justicia señalaba que debían concurrir los siguientes tres presupuestos para que operara la ELR. Primero, el trabajador debía tener una limitación (i) moderada , "que corresponde a la [PCL] entre el 15% y el 25%" [202] ;

(ii) severa , "mayor al 25% pero inferior al 50% de la [PCL]" [203] , o (iii) profunda , esto es, que "el grado de minusvalía supera el 50%" [204] , que afectara el desarrollo de sus labores [205] . Para la Sala de Casación Laboral, el carné o el dictamen de PCL no son prueba solemne de la discapacidad, habida cuenta de que rige el principio de libertad probatoria [206] . Segundo, el empleador debía tener conocimiento de la situación médica del trabajador. Al respecto, la Sala de Casación ha indicado que si la situación de salud del trabajador es notoria, debe entenderse que el empleador conoce de su discapacidad relevante [207] . Tercero, la relación laboral terminaba por la limitación física del trabajador, sin que mediara autorización de la autoridad del trabajo.

76. Sobre el tercer requisito, la Sala ha precisado que son legítimos aquellos despidos que tienen como soporte causales objetivas, que no siempre coinciden con las legales [208] . En tales casos, el empleador no debe acudir al Ministerio del Trabajo. En particular, respecto de la expiración del plazo de los contratos a término fijo, la Sala de Casación Laboral ha indicado que si bien es una causa legal de terminación del contrato de trabajo, no es objetiva. Por el contrario, "es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo" [209] . Así, "en el caso

de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados" [210] .

77. Pese a la determinación de los referidos tres requisitos, la Sala de Casación Laboral ha reconocido la incidencia de la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para que opere la ELR por razones de salud. En efecto, en la sentencia SL2586 de 2020 [211] , señaló que en litigios por hechos ocurridos antes de la entrada en vigor de dicho instrumento internacional, "el resguardo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001". Habida cuenta de que los hechos analizados en esa oportunidad ocurrieron antes de tal fecha, la Sala Laboral indicó que "desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad , no [era] dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención […] y la Ley 1618 de 2013".

78. Posteriormente, mediante la sentencia SL711 de 2021 [212] la Sala de Casación indicó que la entrada en vigencia de la referida convención no implicó una derogatoria tácita de las normas anteriormente aplicables, como el Decreto 2463 de 2001. Por el contrario, tales normas se ajustaban "a sus conceptos". Para la Sala, la discapacidad no se refiere a "cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo , y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos". Así, ratificó que no era "cualquier clase de limitación, sino aquella que sea significativa, la cual ha sido fijada por el legislador, a partir del 15%, concebida como moderada y, por tanto, como un factor objetivo de verificación por parte del operador judicial".

79. En ese contexto, a partir de la sentencia SL 1152 de 2023 [213] la Sala de Casación Laboral precisó que si los hechos ocurrieron luego de la entrada en vigor de la referida Convención y de la Ley 1618 de 2013, la ELR se configura cuando se satisfagan tres requisitos [214] . Primero, que el trabajador acredite una discapacidad [215] , esto es, la "deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo" [216] , así como la "existencia de barreras que puedan impedir[le] […] el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás" [217] . Lo anterior, con independencia de si cuenta con un dictamen de PCL "o del porcentaje con el que haya sido calificado" [218] . Segundo, que el empleador conozca los anteriores elementos, "a menos que sean notorios para el caso" [219] . Tercero, que la desvinculación del trabajador no se funde en una causa objetiva o justa [220] . De lo contrario, si el empleador no cuenta con el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el trabajador debe demostrar su situación de discapacidad, así como el conocimiento del empleador o su notoriedad [221] . Por su parte, el empleador debe desvirtuar la presunción de discriminación.

80. Garantías que componen el fuero de salud. La Corte Constitucional ha indicado que el fuero de salud está compuesto por cuatro garantías, a saber [222] :

(i) la prohibición general de despido discriminatorio; (ii) el derecho a permanecer en el empleo; (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador, y (iv) la presunción de despido discriminatorio. En el siguiente diagrama, la Sala Plena sintetiza cada una de estas garantías [223] :

Garantía Definición jurisprudencial Prohibición general de despido o terminación discriminatoria [224] Es ineficaz el despido o la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador [225] . Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación [226] , con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo [227] .

Derecho a permanecer en el empleo Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar [228] o "permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral" [229] .

Obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares [230] .

La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo” [231] .

Presunción de despido discriminatorio La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria [232] , es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador [233] . Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador, a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa” [234] o una “causa objetiva” [235] . Esta presunción cobija la terminación o no renovación de los contratos a término fijo [236] . En todo caso, la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) no desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio [237] .

81. A juicio de la Sala Plena, l a Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia también ha reconocido dichas garantías, pero con algunos matices.

81.1 Prohibición general de despido o terminación discriminatoria y derecho a permanecer en el empleo . Para la Sala de Casación Laboral, la ELR conlleva la prohibición de terminación del contrato de trabajo por motivos discriminatorios. En efecto, la Corte Suprema ha señalado que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “veda la terminación del contrato de trabajo motivada, única y exclusivamente en la limitación física, sensorial o psíquica del trabajador” [238] .

81.2 Derecho a permanecer en el empleo. Para la Sala de Casación Laboral, “en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que [las] barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo” [239] . En efecto, “el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre […] en iguales condiciones que las demás” [240] . Estos ajustes “deben fundarse en criterios objetivos y no suponer ‘una carga desproporcionada o indebida’ para el empleador” [241] . En caso de no poder hacer tales ajustes, deberá comunicarlo al trabajador. Para la Corte Suprema, la ELR “no es un derecho a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro” [242] . Por esto, si se acredita que “el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria” [243] , caso en el que, entre otras, procede el reintegro.

81.3 Obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo. De conformidad con la jurisprudencia laboral, “para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo” [244] , salvo que la terminación de la relación laboral se base en una justa causa [245] . Lo anterior, en la medida en que “la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador” [246] . Para la Sala Laboral, en estos eventos no resulta “obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues […] quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva” [247] . En todo caso, la Sala reitera que a la luz de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, “también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables” [248] .

Los ajustes razonables son aquellas “medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo” [249] . Se trata de un deber del empleador, “sin que sea menester que haya un concepto médico o una ley que las ordene” [250] .

En todo caso, estos “deben fundarse en criterios objetivos y no suponer ‘una carga desproporcionada o indebida’ para el empleador” [251] . Esto implica para los empleadores “hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad” [252] .

81.4 Presunción de despido discriminatorio. Pese a lo anterior, el trabajador puede controvertir dicha decisión, para lo que “le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación” [253] . Para la Corte

Suprema esto implica que “el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa” [254] u objetiva, “mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador” [255] .

Asimismo, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables” [256] y que esto le fue comunicado al trabajador .

82. Remedios para subsanar la vulneración al derecho a la ELR. De conformidad con la jurisprudencia constitucional y la laboral, el desconocimiento del derecho a la ELR permite que, en principio, el respectivo juez (i) declare la ineficacia del despido [257] y, en consecuencia, ordene (ii) el pago de los salarios y de las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación [258] ;

(iii) el pago de “una indemnización equivalente a [180] días del salario” [259] , en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio [260] ;

(iv) el reintegro del trabajador al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud [261] , y, de ser necesaria, la capacitación para cumplir con las tareas del nuevo cargo [262] . Además, la Sala de Casación Laboral ha indicado que (v) también resulta procedente una “orden de los ajustes razonables que se requieran” [263] .

83. El derecho al reintegro. Respecto a este derecho [264] , la Corte Constitucional ha precisado cuatro aspectos relevantes: 83.1 El reintegro puede ordenarse si, al momento de la sentencia, el accionante todavía está interesado [265] .

83.2 El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo, en tanto que dependerá del estado de salud del trabajador [266] . En todo caso, el empleador debe “reubicar al trabajador a un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra riesgo de empeorar su salud” [267] .

83.3 El juez debe examinar “si la medida de reubicación es fácticamente posible o si, por el contrario, ‘excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad’” [268] . Según la jurisprudencia constitucional, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla” [269] .

83.4 La procedencia del reintegro debe analizarse a partir de tres elementos: “ (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador “para efectuar los movimientos de personal” [270] . En el evento de que la medida exceda la capacidad del empleador, “éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación” [271] .

84. En ese contexto, algunas salas de Revisión de la Corte Constitucional, al constatar que los trabajadores tenían derecho a la ELR, han ordenado, entre otras medidas, su reintegro. Por ejemplo, en la sentencia T-581 de 2023, la Sala Séptima de Revisión justificó esta decisión en que “las sociedades accionadas no demostraron que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que l[as] exonerara de cumplir dicha obligación”; ni “manifestaron que dicha posibilidad impidiera el desarrollo de su actividad productiva”. En todo caso, la Sala precisó que “de determinarse que la reubicación exced[ía] la capacidad de la sociedad empleadora, esta deb[ía] brindar al accionante la oportunidad de proponer alternativas de solución razonables, cuya suficiencia e idoneidad deberá ser valorada por el juez encargado del cumplimiento del presente fallo”. Además, la Sala Novena de Revisión mediante la sentencia T-074 de 2024, fundó esta decisión en las siguientes tres razones: “(i) el trabajador p[odía] desempeñar sus funciones mediante la aplicación de ajustes razonables o podría ser reubicado en otro cargo con la adecuada capacitación; (ii) el empleador es una persona jurídica de derecho privado que, además, (iii) continúa en la prestación de servicios de construcción y tiene otros contratos vigentes, al amparo de los cuales podría asignarle labores al actor”.

85. Por su parte, al examinar en sede de casación las órdenes de reintegro en casos de ELR por salud, algunas salas de Descongestión Laboral de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia han valorado si este resultaba o no

posible para el empleador. Por ejemplo, en la sentencia SL4828 de 10 de noviembre de 2020 (Rad. 58.659), la Sala de Descongestión n.° 4 analizó la posibilidad de reintegrar al trabajador, habida cuenta del objeto social de la empresa, la cual prestaba servicios de transporte. El recurrente adujo que el cargo al que fue reintegrado el trabajador por el juez de instancia no correspondía con el objeto social de la empresa ni hacía parte de la planta de personal. Sin embargo, la Sala de Descongestión concluyó que la empresa no demostró tales afirmaciones o que "no contaba con cargos dónde ubicar al trabajador".

Por tanto, la Sala no encontró yerro alguno en la providencia cuestionada sobre este punto [272] . 86. En términos similares, en la sentencia SL3600 de 9 de agosto de 2021 (Rad. 86.687) la Sala de Descongestión n.° 2 estudió, entre otras, la orden de reintegro porque, según el empleador, había demostrado "la desaparición del cargo" y "la falta de necesidad en la renovación del contrato". En esa oportunidad, la Sala descartó que "la expiración del plazo pactado e, incluso, la 'supresión de un puesto de trabajo', como se indicó en la sentencia CSJ SL2841-2020, constituyan razones objetivas de carácter material, físico o jurídico, para limitar el derecho a la [ELR] y conservación del empleado del demandante, ya que no demuestran por sí solas esa imposibilidad para dar cumplimiento al reintegro, ya fuere en un cargo igual o de superior categoría, que se acompase con sus condiciones de salud".

87. Además, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha valorado los ajustes razonables realizados por los empleadores, en casos en los que determinados trabajadores que, por sus condiciones de salud, no podían desempeñar las funciones para las que fueron contratados. En la sentencia SL1817 de 10 de mayo de 2023 la Sala de Casación Laboral examinó el recurso extraordinario de casación interpuesto por un club de fútbol en contra de la sentencia de segunda instancia que (i) confirmó el reconocimiento del derecho a la ELR de un exfutbolista;

(ii) declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo y (iii) ordenó el reintegro del trabajador a un cargo igual y, de no ser posible, a uno de igual o de superior categoría, entre otras. La Sala reconoció que el trabajador tenía derecho a la ELR al momento de la terminación de su contrato de trabajo. En consecuencia, como el empleador no acudió al Ministerio del Trabajo, "lo procedente era tal y como al efecto lo determinó el juez primigenio, ordenar el reintegro al demandante en el cargo de jugador de fútbol profesional, y de no ser posible, a uno de igual o superior categoría […]".

88. A pesar a lo anterior, en sede de instancia, la Sala de Casación Laboral absolvió al club de fútbol demandado en el proceso ordinario laboral. Lo anterior porque, a pesar de que dicho club adoptó medidas para promover la continuidad laboral del trabajador, "este se rehusó al desempeño de tales labores", porque, a su juicio, debía ser incorporado como futbolista profesional. En efecto, la Sala constató que el empleador reintegró al deportista, "bajo los presupuestos de un ajuste razonable, es decir, teniendo en cuenta 'las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas' que le permitieran a aquel, el ejercicio del derecho al trabajo, en igualdad de condiciones con los demás, cuando acorde a su discapacidad, lo reinstaló en el cargo de director técnico de fútbol base". Sin embargo, reconoció que, "dados los especiales lineamientos dentro de las competiciones a las cuales debía acudir para el cumplimiento de sus fines como sociedad deportiva, no resultaba posible el obligarlo a conservar dentro de su nómina como jugador de futbol profesional al demandante, quien al amparo de su discapacidad [sic], se encontraba en imposibilidad de ejercer la labor propia de tal designación, consolidando jurídica y materialmente imposible, el cumplimiento de dicha exigencia" [273] .

89. A su vez, la Sala de Casación Laboral se ha pronunciado respecto de las órdenes de reintegro en casos de estabilidad laboral de trabajadores derivada de cláusulas extraconvencionales y convencionales [274] . Al respecto, ha indicado que "para que sea factible la reinstalación de un empleado, es imprescindible que la entidad a la cual va a ser reincorporado exista físicamente" [275] .

Ante la imposibilidad del reintegro por la extinción de la persona jurídica, ha reconocido la necesidad de adoptar otras medidas que permitan restablecer los derechos vulnerados al trabajador, como el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social desde la terminación del contrato y hasta la culminación de liquidación de la entidad, así como el reconocimiento y la indemnización por despido sin justa causa [276] .

90. Síntesis de las reglas sobre la ELR . El siguiente cuadro sintetiza las reglas relevantes sobre la ELR en estado de debilidad manifiesta por razones de salud en la jurisprudencia ordinaria y constitucional.

ELR por razones de salud Corte Constitucional Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Titularidad Son titulares las personas que tienen una afectación de salud que les impide o dificulta, de manera sustancial, desempeñar sus labores en condiciones ordinarias. Lo anterior, con independencia de si sufrieron una PCL.

Si los hechos ocurrieron con posterioridad a la entrada en vigencia de la Convención y de la Ley 1618 de 2013, son titulares las personas diagnosticadas con deficiencias físicas o mentales que les impide, de manera sustancial, desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones que los demás. Lo anterior, con independencia de si tienen una PCL o del porcentaje de calificación. Tales deficiencias deben ser de mediano y largo plazo.

Garantías que componen el fuero de salud Para la Corte Constitucional, el fuero de salud comprende principalmente las siguientes cuatro garantías:

(i) La prohibición general de despido discriminatorio. (ii) El derecho a permanecer en el empleo. (iii) La obligación del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para la desvinculación del trabajador.

(iv) La presunción de despido discriminatorio de un trabajador amparado por el fuero sin autorización del inspector del trabajo. El empleador tiene la carga de demostrar que operó una justa causa.

Para la Corte Suprema, el fuero de salud comprende principalmente las siguientes cuatro garantías: (i) La prohibición general de despido discriminatorio.

(ii) El derecho a permanecer en el empleo. La Sala Laboral no solo hace referencia a una justa causa de terminación del contrato, sino también a los ajustes razonables que debe hacer el empleador, a menos de que sean irrazonables o desproporcionados.

(iii) La obligación del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para la desvinculación del trabajador, siempre que no medie una causal objetiva o una justa causa. En todo caso, a la luz de la Convención, debe demostrar la realización de ajustes razonables o su irrazonabilidad o desproporcionalidad.

(iv) La presunción de despido discriminatorio de un trabajador amparado por el fuero sin autorización del inspector del trabajo. Para desvirtuar la presunción, el empleador debe demostrar que realizó los ajustes razonables o que estos eran irrazonables o desproporcionados. También puede acreditar que operó una causal objetiva o justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Requisitos para que opere la ELR y el fuero de salud Para la Corte Constitucional, la ELR y el fuero de salud operan si se acreditan tres requisitos:

(i) La condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus actividades. Esto, sin que se exija un grado de PCL o un soporte que acredite su PCL.

(ii) El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. (iii) La desvinculación carezca de justificación suficiente.

Si los hechos ocurrieron con posterioridad a la entrada en vigencia de la Convención y de la Ley 1618 de 2013, deben satisfacerse los siguientes requisitos:

(i) La acreditación de una discapacidad por parte del trabajador. (ii) El conocimiento del estado de salud del trabajador por parte del empleador, a menos de que sea notorio.

(iii) La terminación de la relación laboral por la limitación física del trabajador, sin que mediara autorización del inspector del trabajo. Remedios Para la Corte Constitucional y para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la vulneración del derecho fundamental a la ELR permite, en principio, adoptar los siguientes remedios:

(i) la ineficacia del despido, (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación, (iii) el reintegro del afectado, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio. Además, la Sala de Casación Laboral ha señalado que también resulta procedente (vi) la orden de los ajustes razonables que se requieran.

5. Aspectos particulares sobre la ELR en el caso de los deportistas profesionales, en particular los futbolistas 91. Particularidades del ejercicio de la actividad deportiva.

Los hechos que dieron lugar a las sentencias objeto de acción de tutela en esta oportunidad, así como las pruebas recaudadas en sede de revisión, demuestran que los futbolistas profesionales, ejercen su labor bajo ciertas especificidades y condicionantes que la Sala considera importante identificar. Esto, con el fin de luego contrastarlas con las reglas sobre la ELR antes explicadas, a partir de los precedentes de esta Corte y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

92. Baja escolaridad y escasa movilidad ocupacional. En sede de revisión, la Federación Colombiana de Fútbol explicó que “el nivel educativo de los futbolistas profesionales puede variar considerablemente y no existe un promedio exacto que se aplique a todos los casos” [277] . Sin embargo, indicó que “los futbolistas profesionales tienen un nivel educativo que oscila entre la educación primaria y el bachillerato, siendo poco común que accedan a formación técnica o profesional” [278] . Lo anterior, porque “su carrera deportiva se desarrolla en el período comprendido entre los 18 y los 25 años, coincidiendo con su mejor momento de desempeño” [279] . En términos similares se pronunciaron la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO) y el club accionante. La asociación, señaló que “[h]istóricamente los jugadores de fútbol profesional se han caracterizado por no tener una formación diferente a la de su actividad profesional” [280] . De hecho, de conformidad con la información recaudada por dicha asociación, publicada en 2017, el 58% de los futbolistas en Colombia se habían graduado de primaria, el 40% de bachillerato y el 2% de la universidad [281] .

93. Por su parte, el club manifestó que “el nivel de educación formal alcanzado por los futbolistas profesionales puede variar significativamente” [282] . En todo caso, precisó que en Colombia “es común observar que muchos futbolistas profesionales completan al menos la educación secundaria” [283] . Agregó que, con base en información propia, constató que el 43% de jugadoras del equipo profesional femenino son bachilleres y el 57% restante cuenta con estudios adicionales [284] ; y que el 70% de jugadores del equipo profesional masculino son bachilleres, el 12% cuenta con estudios hasta octavo grado y el 18% tiene estudios adicionales [285] . De estas cifras la Corte colige que una mayor proporción de los jugadores de fútbol en el país completan solo su formación básica. Todo lo anterior contrasta con lo que sucede con atletas en otros países, en donde usualmente su paso al profesionalismo está precedido de la representación deportiva de instituciones universitarias [286] y la correlativa consecución de títulos académicos formales durante el desarrollo profesional del deportista.

94. De lo anterior, la Sala Plena infiere que, entre otros factores, la temprana edad en que los futbolistas profesionales suelen iniciar sus carreras puede incidir en el nivel de deserción escolar, de modo que pocos pueden acceder a educación superior. Además, los niveles socioeconómicos de la familia del futbolista, antes y después de la práctica deportiva, también pueden ser un factor relevante en sus niveles educativos. Al respecto, un estudio da cuenta de que la mayoría de los futbolistas encuestados “inició su carrera deportiva perteneciendo a estratos socioeconómicos dos y tres” [287] .

Asimismo, de que la familia de origen de dichos deportistas “ha mejorado su condición socioeconómica, saliendo de estratificación socioeconómica baja y ubicándose en una media” [288] . Por este último aspecto resultan relevantes los niveles salariales de los futbolistas profesionales en Colombia. De conformidad con la información que recopiló ACOLFUTPRO, publicada en 2017 [289] , el 60% de los encuestados recibe como salario entre $737.717 y $2.000.000; el 20% entre $2.000.001 y $5.000.000, y el otro 20% más de $5’000.000. Incluso, en algunos casos como el de Luis , tales deportistas pactan salarios integrales con el club empleador [290] .

95. Esta comprobación es importante, pues demuestra la posible existencia de mayores barreras para la movilidad ocupacional distinta a la práctica deportiva y, en consecuencia, menores posibilidades de acceder a actividades productivas cualificadas y

diversas.

96. Incidencia de las lesiones físicas. En segundo lugar, los conceptos de medicina deportiva allegados al proceso por solicitud de la Corte permiten concluir (i) la común ocurrencia de lesiones óseas y musculares en los futbolistas, particularmente en las piernas, rodillas, tobillos y pies, que pueden darse durante los entrenamientos y las competencias, aunque generalmente en las segundas;

(ii) la mayor incidencia de este tipo de lesiones ante factores como una mayor edad del futbolista y/o un mayor tiempo de competencia; y (iii) la posibilidad de recuperación en la mayoría de esas lesiones, aunque en todo caso atada a las condiciones físicas y etarias de cada jugador.

Por ende, (iv) para el caso del ejercicio del fútbol profesional los riesgos de perder la aptitud para el empleo en virtud de esas lesiones son por lo general significativos, aumentándose ante mayor edad y más tiempo de competencia.

97. Las condiciones físicas para la competencia. En tercer lugar, que la aptitud para el empleo debe analizarse desde el marco propio de las exigencias de la competencia profesional. En ese sentido, esa aptitud dependerá no solo de contar con las condiciones físicas para la práctica deportiva, sino el logro de un estado físico óptimo, el cual le permita al jugador responder a las cargas y condiciones inherentes a la competencia. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que la disciplina del fútbol profesional exige un alto rendimiento, así como destrezas mentales y físicas que permita a los jugadores “superar las múltiples vicisitudes que enfrentan a diario en la ejecución de su labor, lo que implica la atención constante de consejos de profesionales, seguimiento de estrategias, y resistencia física para soportar la duración de cada contienda en un máximo nivel” [291] . Mientras que, para el caso de otro tipo de trabajadores donde la aptitud para el empleo y la ausencia de discapacidad se analiza en términos de tener las condiciones físicas mínimas necesarias para cumplir con la labor asignada de forma adecuada, en el caso de los futbolistas profesionales el parámetro es sustancialmente distinto. Exige un grado físico óptimo, superior al promedio de quienes practican la disciplina y que es indispensable para la competencia profesional.

98. Esta distinción tiene efectos importantes en la equivalencia que hace el precedente judicial entre situación de discapacidad y pérdida de la aptitud para el empleo. En efecto, para el caso de los futbolistas profesionales resulta plenamente posible que si bien no concurre una discapacidad para la mayoría de las tareas laborales, sí se esté ante la imposibilidad física para la actividad competitiva, pues esta actividad en específico no solo exige una condición aceptable de salud, sino un grado óptimo, exigido por el alto rendimiento deportivo. Inclusive, el caso objeto de examen demuestra que el jugador puede participar de los entrenamientos como parte de su proceso de recuperación y adaptación, pero que su lesión le habría impedido ejercer la labor para la que fue contratado, esto es, participar en certámenes oficiales. Esto, en razón de la incompatibilidad entre los efectos de la lesión y la condición física para la alta competencia.

99. A su turno, la diferenciación en comento llevaría, a juicio de la Sala, a la necesidad de determinar si el estándar de aptitud para el empleo como parámetro para la evaluación sobre la garantía de la ELR, utilizado en la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral, resultaría aplicable en toda su extensión para el caso de los futbolistas profesionales en situación de discapacidad que, en principio, les impide reintegrarse a la práctica competitiva.

Esto en el entendido de que, en esos eventos, la habilidad para el ejercicio del empleo se vincula con altos niveles de capacidad física, no solo los requeridos para la práctica deportiva, sino para el rigor propio de la competencia. Esta misma circunstancia podría limitar las posibilidades de ajustes razonables en el empleo, pues no solo la competencia sino incluso las mismas reglas del juego parten de la base del nivel óptimo del estado de salud del futbolista.

100. Sobre este aspecto, la Corte considera que de manera general, hacer equivalente la situación de discapacidad que ha fundamentado el fuero derivado de la ELR al caso de los futbolistas profesionales, puede tener consecuencias desproporcionadas para el empleador y específicamente en lo que tiene que ver con el reintegro. Esto bajo el entendido de que acaecida la lesión, se activaría dicho fuero no solo hasta que el trabajador logre la mejoría de su estado de salud, sino incluso hasta que logre el mencionado nivel óptimo que habilita para la alta competencia. Esto resulta particularmente incierto, en

especial cuando se trata de futbolistas de mayor edad, con un correlativo mayor tiempo en competencia y, como consecuencia, con una más alta incidencia de las lesiones generadoras de inhabilidad para la competencia. A esta circunstancia se suman las limitaciones existentes para la reubicación laboral en el caso particular de los futbolistas profesionales .

101. Limitaciones para la reubicación laboral. En cuarto lugar y estrechamente vinculado con las anteriores premisas, las opciones de reubicación laboral para el futbolista lesionado podrían ser limitadas a raíz de dos causas principales. De un lado, el nivel de escolaridad que usualmente tienen los futbolistas colombianos hace necesaria la previa capacitación, inclusive extensa, en aquellos casos en que las nuevas funciones involucren determinado nivel de calificación para el empleo. Esto además genera que en muchas ocasiones, como lo demuestra el caso del jugador, los exfutbolistas terminen vinculados a la economía informal.

102. De otro lado, si bien tanto el club accionante como la Dimayor ponen de presente que existen casos en los que el jugador lesionado ha sido vinculado posteriormente al cuerpo de entrenadores o a labores administrativas dentro de las mismas instituciones, se trata de medidas insulares y que no cubrirían, así fuese mínimamente, las necesidades de vinculación laboral de los jugadores que potencialmente sufran lesiones que les impidan continuar en competencia. Esto por la evidente desigualdad entre el número de futbolistas profesionales susceptibles de sufrir lesiones que los inhabiliten para la actividad competitiva y la cantidad de cargos disponibles en un club, tanto a nivel de entrenadores como de personal administrativo. Ello sumado a la prohibición legal de desmejora de las condiciones laborales del trabajador reintegrado.

Esta desproporción resulta agravada por el aumento del riesgo de lesiones inhabilitantes para la competencia en los jugadores de mayor edad y que, en consecuencia, han participado de la práctica competitiva por más tiempo.

103. Para la Sala, esta comprobación lleva a concluir que la determinación de las opciones de reintegro, en el caso de los futbolistas profesionales que se encuentran en una situación de discapacidad que, en principio, les impide reintegrarse a la práctica competitiva, exige que el juez adelante un juicio de proporcionalidad que dilucide, dadas las circunstancias particulares del futbolista y del club para el que labora, si ese reintegro es viable, si es materialmente ejecutable algún tipo de ajuste razonable o si existe otra medida alternativa que permita conservar la ELR del jugador lesionado pero que, a su vez, no configure una carga desproporcionada para el club empleador.

104. Sobre este aspecto, la Sala enfatiza en que la exigencia de un juicio de proporcionalidad para el reintegro no se aplica para todos los casos de ELR y tiene naturaleza excepcional para los casos de futbolistas profesionales que se encuentren en la situación previamente descrita. Lo anterior, habida cuenta de que concurren las siguientes dos circunstancias:

(i) el ejercicio del cargo exige una determinada cualificación física, superior a la media y propia de unas habilidades atléticas también específicas; y (ii) por la estructura misma de la planta de empleos específica podrían encontrarse prima facie limitadas las condiciones para que el reintegro sea viable. Asimismo, la Corte también considera importante aclarar que esta exigencia de escrutinio judicial para el reintegro de los referidos futbolistas profesionales no puede entenderse, de manera alguna, como la improcedencia in genere del reintegro en esos casos. En contrario, lo que exige es un escrutinio judicial particular que permita, de un lado, garantizar los derechos del trabajador que se encuentra en la aludida situación de discapacidad y, de otro, evitar un tratamiento desproporcionado para el empleador y de acuerdo con las reglas fijadas en esta decisión, relativas a la verificación sobre la razonabilidad de la orden de integro (ver supra pár. 83). De esta manera, en caso de que luego de ese análisis, el juez laboral investido de sus amplias facultades probatorias concluya la posibilidad del reintegro, entonces esta garantía, que hace parte de la ELR, resultará plenamente válida.

105. Además, la Sala reitera que el juicio de proporcionalidad debe realizarse desde el punto de vista del futbolista profesional trabajador, así como del club deportivo empleador. Esto, con la finalidad de determinar que el reintegro no constituya una carga irrazonable para el empleador y que su eventual negativa no desconozca los derechos fundamentales del trabajador. Así, en cualquier circunstancia, este juicio debe ser compatible con la protección de los derechos de dichos trabajadores. En ese contexto, el juez debe constatar, en primer lugar, si se acreditan los requisitos para la ELR. De ser así, resulta evidente que proceden las garantías de la referida estabilidad, entre ellas, el derecho al reintegro. Sin embargo, si el empleador se opone al

reintegro del trabajador, el juez debe tener en cuenta (i) si dicha oposición persigue una finalidad constitucionalmente imperiosa;

(ii) si resulta efectivamente conducente para alcanzar dicho propósito; (iii) si no existen medios alternativos menos restrictivos de los derechos del futbolista que la negativa de reintegro y (iv) si el grado de importancia de realizar la libertad de empresa es al menos equivalente al grado de restricción del derecho del futbolista a su reintegro.

106. En consecuencia, a partir del juicio propuesto, el juez debería constatar, entre otros asuntos, primero, que la negativa al reintegro se encamina, por ejemplo, a asegurar el funcionamiento adecuado del equipo y a coordinar los diferentes elementos que lo integran. Segundo, que dicha negativa al reintegro resulte claramente idónea para alcanzar esos propósitos de manera que, en caso de imponerse la reincorporación del futbolista, su realización correría riesgos ciertos. Tercero, que no existan alternativas a disposición del equipo que permitan, por un lado, la maximización del derecho a la ELR del deportista y, por otro, no impliquen una obligación imposible para el empleador y le permitan alcanzar sus propósitos. En este caso, el equipo debería aportar una valoración de todas las alternativas a su disposición. Entre otras, debe dar cuenta de la posibilidad o imposibilidad de reubicación o de implementar ajustes razonables que permitan al deportista desempeñar sus funciones. Cuarto, que, en el caso concreto, el grado de importancia de alcanzar los objetivos perseguidos con la decisión de no acceder al reintegro sea al menos equivalente al impacto que ello tiene sobre los derechos del futbolista. En este caso podría considerarse, por ejemplo, la situación general del equipo de futbol, la remuneración previa del trabajador, sus condiciones socioeconómicas o la indemnización conseguida.

107. Ausencia de legislación particular. En quinto lugar, las pruebas demuestran que en Colombia no existe una legislación especializada en estos riesgos laborales de los deportistas profesionales, a pesar de las diferencias en cuanto a la capacidad física exigida respecto de otras categorías de trabajadores.

Esto ha traído como consecuencia que resulten aplicables las reglas generales sobre protección en el empleo ante la situación de discapacidad. Asimismo, como también lo explica el material probatorio, las autoridades deportivas internacionales (FIFA) y regionales (CONMEBOL), reconocen que los asuntos vinculados a la estabilidad laboral de los futbolistas profesionales se rigen por la legislación nacional.

108. Desfase entre el promedio de edad de retiro y la jubilación. Los futbolistas profesionales tienen una edad de retiro temprana respecto de otros trabajadores. Aunque, luego de requerir a las autoridades concernidas, la Corte no evidenció datos estadísticos para el caso de los jugadores colombianos, otras investigaciones determinan que la edad promedio está entre los 35 y los 36 años [292] . Esto implica una diferencia de más de dos décadas con la edad mínima para obtener la pensión de jubilación, esto es, 57 años en el caso de las mujeres y 62 en el de los hombres. Asimismo, como se ha explicado en precedencia, las lesiones inhabilitantes para la competencia no suelen coincidir con altas calificaciones a la pérdida de capacidad laboral, que al superar el 50% permitan optar por una pensión de invalidez.

109. Tal diferencia tiene efectos concretos no solo en aquellos jugadores diagnosticados con lesiones que los excluyen de la competencia, sino en general en los futbolistas profesionales, quienes terminan su ciclo de aptitud para el deporte profesional mucho antes de que puedan materialmente cumplir con los requisitos de edad y tiempo de cotización para acceder a una pensión de jubilación. Esta comprobación los expone a una posible situación de vulnerabilidad económica en el futuro, en especial habida cuenta de las limitaciones en términos de movilidad ocupacional antes explicadas.

110. Aproximación en el derecho comparado. Estos asuntos no son privativos del caso colombiano y, antes bien, la inhabilitación para la competencia derivada de lesiones ha sido un asunto analizado en el derecho comparado. Así, es posible identificar dos vertientes para el tratamiento de este riesgo laboral: una que descansa en el mercado ordinario de seguros o en la suscripción de acuerdos colectivos a nivel de industria y otra que propende por una legislación específica para la atención de los riesgos de los futbolistas profesionales.

111. La primera vertiente se encuentra particularmente en el caso estadounidense, en donde la protección de los deportistas profesionales respecto de las lesiones que los inhabiliten para la competencia está prevista, en especial para el caso de las

contrataciones de valores más altos, mediante pólizas de seguro privadas que cubren esta clase de riesgos [293] . En ese sentido, un aspecto importante a la hora de suscribir tales contratos es la determinación del monto y eventos objeto de aseguramiento. Estas pólizas suelen incluir cláusulas de protección para incapacidades temporales o permanentes, aunque son más comunes las coberturas por las segundas.

112. También dentro del caso estadounidense, en algunos deportes en específico y por medio de convenios de índole sindical, se prevén prestaciones de retiro que también incluyen cláusulas en los casos de discapacidad. Este es el caso del Bert Bell/Pete Rozelle NFL Retirement Plan , aplicado a los deportistas afiliados a la National Football League Association, entidad gremial que asocia a jugadores de fútbol americano en ese país. Dicho plan de retiro incluye un beneficio económico para aquellos jugadores que no puedan trabajar en razón de una inhabilidad permanente y al margen de la causal de discapacidad [294] . Sin embargo, estos planes presentan limitaciones, en especial cuando se trata de condiciones de discapacidad que surgen tiempo después del retiro de la práctica profesional, como se ha investigado en tiempos recientes respecto de los daños cerebrales de los jugadores de la NFL y derivados de concusiones craneales, usuales en la práctica de ese deporte [295] .

113. La segunda vertiente se funda en regulaciones legales especiales para los deportistas, que reconocen varias de las dificultades y limitaciones antes explicadas y, en consecuencia, fijan determinadas prestaciones a favor de los atletas profesionales. En el caso español, el Real Decreto 971/2007 [296] sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, estipula distintas disposiciones que facilitan la estabilidad en el empleo y la movilidad ocupacional, entre otros (i) la concesión de cupos universitarios y promoción de acceso a la educación media;

(ii) la posibilidad de afiliación al convenio especial de seguridad social, en caso de que no tuviesen otra afiliación a la seguridad social; y (iii) la facultad al Consejo Superior de Deportes de suscribir convenios con empresas y otros entes e instituciones, con el fin de hacer compatible a los deportistas de alto nivel.

114. Con todo, la aplicación de este régimen resulta limitada, pues para lograr la acreditación como deportista de alto nivel debe contarse con licencia federativa estatal o con licencia autonómica homologada que, participando en competiciones organizadas por las federaciones internacionales reguladoras de cada deporte o por el Comité Olímpico Internacional, y sin perjuicio de lo que pueda ser acordado excepcionalmente por la Comisión de Evaluación del Deporte de Alto Nivel, cumplan los criterios exigidos en dicho Real Decreto. No obstante, también para el caso español, se advierten las posibilidades del reconocimiento de la pensión de invalidez derivada de la enfermedad profesional del deportista, como la de suscripción de convenios colectivos para la asunción de esos riesgos para determinados grupos de atletas [297] .

115. Conclusiones. A partir de las consideraciones anteriores, la Corte concluye lo siguiente en relación con la ELR de los trabajadores que son futbolistas profesionales:

116. En tanto trabajadores que no ejercen el deporte en su faceta recreativa sino como actividad profesional, los futbolistas profesionales son titulares de todas las garantías que ofrecen la Constitución y la ley a favor de la generalidad de trabajadores. Asimismo, los futbolistas diagnosticados con lesiones que los incapaciten para la competencia se insertan en la categoría de titulares de la ELR, en los términos expuestos tanto por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, como de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Lo anterior, siempre que resulten acreditados los requisitos para acceder a este derecho.

117. El grado de aptitud para el empleo de los futbolistas profesionales difiere del de la generalidad de los trabajadores. Esto porque no solo requieren tener un estado de salud que les permita adelantar la práctica deportiva, sino un nivel óptimo, requerido para la alta competencia. Es por esta razón que en el derecho comparado se evidencian mecanismos legales y convencionales diversos, diferentes a los regímenes generales de seguridad social, para atender las contingencias derivadas de las lesiones que inhabilitan para dicha competencia.

118. En el fútbol profesional son usuales ese tipo de lesiones, las cuales suelen intensificarse ante la mayor edad y/o mayor tiempo en competencia de los deportistas. Asimismo, los futbolistas colombianos tienen, en su gran mayoría, escasos niveles de cualificación para empleos diferentes a la práctica deportiva, lo cual genera barreras para su movilidad ocupacional.

119. En los casos en que un futbolista sufra una lesión que lo inhabilite para la competencia se activa la garantía por ELR, siempre que se acrediten los requisitos para esto, lo que impone al empleador, entre otros deberes, (i) garantizar la permanencia en el empleo;

(ii) ofrecer opciones de reubicación laboral, inclusive si estas involucran capacitación en el empleo; y (iii) contar con la autorización del Ministerio de Trabajo en caso de que decida dar por terminado el vínculo laboral. Esto, además, de acuerdo con las reglas sobre la materia que fueron explicadas en fundamentos jurídicos anteriores (ver supra , párs.

83 y ss). 120. Sin embargo, la orden judicial de reintegro, en caso de que a ello hubiere lugar, debe acreditar las siguientes condiciones: (i) la evaluación acerca de las condiciones particulares del trabajador, las cuales le permitirían el reintegro o la reubicación laboral, entre ellas la necesidad de capacitación para el empleo; y (ii) la posibilidad de realizar el reintegro sin que esto involucre una carga desproporcionada para el empleador, esto en los términos explicados en precedencia. Sobre este aspecto, debe tenerse en cuenta que la actividad principal y prácticamente exclusiva de un club de fútbol es participar en las competencias y demás certámenes a nivel profesional. Ello implica que podría existir una posibilidad limitada de movilidad ocupacional para aquellos futbolistas que, por su condición física, no pueden reintegrarse a la práctica competitiva. Además, esas mismas particularidades ocupacionales pueden dificultar la ejecución de ajustes razonables.

121. Por lo anterior, en el caso particular de los futbolistas profesionales en una situación de discapacidad que, en principio, les impida volver a la práctica competitiva, la orden de reintegro debe estar precedida de un juicio de proporcionalidad que determine su viabilidad (ver supra , párs.

103 a 106). En todo caso, la Sala reitera que esto no implica, de ninguna manera, que tales trabajadores no cuenten con esta garantía, que se deriva del derecho a la ELR. Tal conclusión dependerá del análisis que, en cada caso concreto, haga la autoridad judicial . La Sala insiste en que este juicio se justifica en la tensión que, en casos límite como el señalado, se presenta entre, por un lado, las garantías de los futbolistas que tienen derecho a la ELR y, por otro, la posible carga irrazonable que debería asumir el club deportivo que funge como empleador. Entre otras, por cuanto la Corte ha indicado que el juez debe analizar la posibilidad material de la medida, si esta podría exceder las capacidades del empleador o le impediría el desarrollo de su actividad (ver supra , párs . 83).

6. Caso concreto 122. Metodología . En esta sección, la Sala Plena examinará si la Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en los defectos alegados por el Club . Para esto, en primer lugar, caracterizará los defectos sustantivo y fáctico. En segundo lugar, analizará cada uno de los referidos defectos. En el análisis de cada defecto, la Sala (i) sintetizará los argumentos del accionante y (ii) determinará si se configura dicho defecto.

6.1. Los defectos fáctico y sustantivo. Reiteración de jurisprudencia 123. Defecto fáctico . La jurisprudencia constitucional ha reconocido que en virtud de la independencia judicial, los jueces son titulares de la facultad discrecional para valorar y analizar las pruebas en cada caso concreto [298] . No obstante, esta Corte ha precisado que el examen de los elementos de juicio debe (i) estar inspirado en el mandato de la sana crítica;

(ii) atender necesariamente a criterios de objetividad, racionalidad, legalidad, motivación, entre otros, así como (iii) respetar la Constitución y la ley. De lo contrario, “la discrecionalidad judicial sería entendida como arbitrariedad, hipótesis en la cual se configuraría la causal por defecto fáctico y el juez de tutela podría revocar la providencia atacada” [299] . En todo caso, la Corte ha indicado que “no cualquier clase de yerro tiene la entidad suficiente para afectar la validez de una providencia judicial” [300] . Por tanto, este defecto “ se configura cuando la decisión judicial se adopta con fundamento en un estudio probatorio abiertamente insuficiente, irrazonable o arbitrario” [301] .

124. De conformidad con la jurisprudencia constitucional, el defecto fáctico tiene dos dimensiones, una positiva y otra negativa [302] . La dimensión positiva se configura cuando el juez fundamenta su decisión en un elemento de juicio no apto para ello [303] o valora las pruebas de forma “manifiestamente irrazonable” [304] y “por completo equivocada” [305] . Por su parte, la dimensión negativa se configura cuando el funcionario judicial (i) omite o ignora la valoración de una prueba determinante para el caso concreto, sin justificación alguna;

(ii) resuelve el caso sin contar con el material probatorio suficiente para justificar su decisión, o (iii) no ejerce la actividad probatoria oficiosa sin justificación alguna [306] .

125. Defecto sustantivo . De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el defecto sustantivo se presenta si la providencia judicial cuestionada desconoce de manera manifiesta “el régimen jurídico aplicable a un caso concreto” [307] . Esto ocurre, entre otras, cuando (i) el fundamento de la decisión judicial es una norma que no era aplicable, por impertinente o porque ha perdido vigencia [308] ;

(ii) el juez interpreta la norma aplicable al caso de forma contraevidente o manifiestamente irrazonable [309] ; (iii) la autoridad judicial dejó de aplicar una norma claramente relevante [310] , (iv) el juzgador “incurre en incongruencia entre los fundamentos jurídicos y la decisión” [311] o (v) la norma “ no se adecúa a la situación fáctica a la cual se aplicó, porque, por ejemplo, se le reconocen efectos distintos a los expresamente señalados por el legislador” [312] .

Para que dicho yerro dé lugar a la procedencia de la acción de tutela debe evidenciarse una irregularidad de significante trascendencia, que haya llevado a adoptar una decisión que obstaculice o lesione la efectividad de los derechos fundamentales [313] .

6.2. Análisis del defecto fáctico 126. Argumentos de la accionante. El Club aseguró que la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 incurrió en defecto fáctico en sus dimensiones negativa y positiva. Lo primero, porque no tuvo en cuenta las anotaciones anteriores a la del 30 de septiembre de 2014, que demostraban el “progreso satisfactorio del jugador después de la cirugía” [314] . A su juicio, dichas observaciones demostraban que “la anotación de ‘evolución excelente’ no e[ra] aislada”, porque mostraban “la evolución progresiva exitosa del estado de salud del jugador” [315] . Lo segundo, por dos razones. De un lado, la autoridad judicial accionada habría incurrido en un análisis arbitrario de las siguientes pruebas allegadas al expediente ordinario:

Prueba Falencias advertidas por la accionante Examen de egreso de noviembre de 2014 A diferencia de lo que concluyó la accionada, el examen de egreso no da cuenta de la situación de discapacidad del deportista para desarrollar su labor. Por el contrario, demuestra que, para ese momento, el señor Luis estaba entrenando [316] .

Además, dicho documento tan solo señala que el jugador debía continuar con “tratamiento y seguimiento por ortopedia y fisioterapia secuela en trauma MIL” y “[s]eguimiento por medicina laboral ARL” [317] . A su juicio, es “desproporcionado considerar que, el hecho de que se sugiera a un deportista acudir a controles de fisioterapia y de seguimiento de una lesión antigua, pruebe que tiene una disminución en su estado de salud que le impida la continuidad de su labor o incluso vincularse a otro Club” [318] . Por lo demás, insistió en que una valoración conjunta de este examen con la historia médico-deportiva permitían “comprobar que el jugador no estaba en situación de debilidad manifiesta, ni mucho menos que tuviera una discapacidad moderada al momento de la terminación de la relación laboral” [319] .

Examen de 25 de noviembre de 2014 La Sala demandada hizo una lectura descontextualizada de esta prueba, por lo que dejó de lado que “la misma señala que la molestia sufrida por el deportista no e[ra] incapacitante” [320] .

Nota de evolución de 17 de diciembre de 2014 El accionante señaló que este documento tampoco demuestra “una afectación en el estado de salud del deportista y, por el contrario, se limita a remitir fisioterapias, sin que se aduzca medicamente que existe una enfermedad que le dificulte el normal desarrollo de su profesión”.

127. De otro lado, el Club cuestionó la valoración de hechos y situaciones médicas posteriores a la terminación del contrato de trabajo. Al respecto, la accionante reprochó que la autoridad judicial demandada se basara en las autorizaciones médicas de la ARL de 2015, así como en las anotaciones de la historia médico-deportiva del jugador luego de su reintegro en cumplimiento del primer fallo de tutela en un proceso distinto al sub examine . A su juicio, el análisis de dichas pruebas resultaba arbitrario “en razón a que [el Club] no podía prever hechos futuros” [321] . Además, el referido análisis desconocía la jurisprudencia constitucional “que exige que la prueba de la afectación de la salud debe producirse en la fecha del despido” [322] .

Asimismo, indicó que “el deportista siguió desempeñando su labor” [323] . Por lo demás, que (i) el 12 de septiembre de 2016, Positiva determinó que la PCL era de “0.0%” y (ii) el 11 de abril de 2017, la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó que la fecha de estructuración de la PCL del deportista fue el 27 de marzo de 2017, “años después tanto de la lesión como del despido” [324] . En este contexto, concluye que “fueron circunstancias de salud presentadas con posterioridad a la fecha del despido” [325] .

128. La autoridad judicial accionada no incurrió en defecto fáctico. Para la Sala Plena, la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 no incurrió en defecto fáctico alguno, por cinco razones.

129. Primero, a diferencia de lo afirmado por la accionante, la autoridad judicial accionada tuvo en cuenta las anotaciones en la historia médica-laboral realizadas con anterioridad a la de 30 de septiembre de 2014. En efecto, al valorar esta última anotación, la Sala de Descongestión concluyó que la evolución excelente hacía “alusión a la evolución de la cirugía que le fue practicada, mas no [a] que estuviera en condiciones óptimas propias para un deportista de alto rendimiento” [326] . Para llegar a dicha conclusión resultaba necesario examinar las anotaciones previas a la referida, las cuales, en todo caso, fueron transcritas en la sentencia de 28 de septiembre de 2022 [327] . Por ejemplo, la sentencia reprochada puso de presente aquellas anotaciones, anteriores a la de 30 de septiembre de 2014, que daban cuenta de la evolución que tuvo el futbolista, pero respecto de la cirugía que le fue practicada el 11 de junio de 2014. Al respecto, la Sala resalta (i) el retiro de vendajes;

(ii) la revisión de las heridas; (iii) la tolerancia a la fisioterapia, así como (iv) la evolución del dolor y de la movilidad del pie [328] . Por lo tanto, la Sala Plena considera que la conclusión de la autoridad judicial accionada no resulta irrazonable o arbitraria.

130. Segundo, la Corte no pierde de vista que la referida historia médica-deportiva señala que, en el mes de septiembre de 2014, el deportista se encontraba “[h]aciendo trabajos de campo y fútbol” y que el 30 de septiembre de ese año fue “incorpora[do] al equipo profesional” [329] .

Asimismo, reconoce que en el examen de egreso la médica ocupacional indicó que el jugador se encontraba entrenando. Sin embargo, como lo resaltó la Sala de Descongestión accionada, el examen médico de retiro de noviembre de 2014 daba cuenta de que el futbolista presentaba secuelas del accidente laboral, las cuales requerían que continuara “tratamiento y seguimiento por ortopedia y fisioterapia”, así como “[s]eguimiento por medicina laboral ARL” [330] .

Asimismo, la Sala Plena advierte que, en esa misma oportunidad, (i) el trabajador refería dolor en la pierna izquierda al inicio y finalización de la actividad física [331] y (ii) la médica, en el examen físico, advirtió un “ligero edema maleolar izq. y dolor con rotación del tobillo” y “leve dolor en tendón de Aquiles con marcha en puntas” [332] .

131. En ese contexto, no resultaba irrazonable que la autoridad judicial accionada indagara respecto de las referidas secuelas y de sus implicaciones para el desempeño profesional. En particular, porque (i) la última anotación en la historia médica-deportiva era de septiembre de 2014 y (ii) el examen médico de retiro sí daba cuenta de las secuelas que dieron lugar a que la médica ocupacional sugiriera los tratamientos y seguimientos médicos aludidos.

Por lo demás, la Sala no comparte el argumento de la sociedad accionante, según el cual, la referida profesional tan solo sugirió al deportista acudir a controles de fisioterapia y seguimiento de una lesión antigua. Sobre este punto, se insiste en que estas recomendaciones se basaron en las “secuelas de trauma en MII” [333] ; es decir, en secuelas del accidente laboral.

132. Tercero, la valoración contextual y conjunta de los medios de prueba que hizo la Sala de Descongestión accionada tampoco configura el defecto fáctico alegado por el club accionante. Es cierto que la Sala accionada valoró pruebas que tenían fecha posterior a la de terminación del contrato de trabajo y así lo reconoció [334] . No obstante, se basó en tales documentos para reafirmar la conclusión a la que había llegado luego del examen de retiro al que fue sometido el actor, esto es, que el Tribunal Superior de Bogotá erró al concluir “que el deportista gozaba de ‘excelente’ estado de salud al momento del finiquito” [335] de la relación laboral. Al respecto, la Sala insiste en que dicho análisis no resultaba irrazonable, habida cuenta de los hallazgos de secuelas del accidente laboral y las recomendaciones médicas que, con ocasión de los mismos, hizo la

médica ocupacional en el examen de retiro del futbolista. En efecto, al valorar el informe de fisioterapia de 26 de enero de 2015, que también reprocha el Club con la acción de tutela, la autoridad judicial accionada indicó que un análisis armónico "con el examen de retiro, reafirma[ba] que las secuelas de la fractura no eran de poca entidad [y], por el contrario, impedían el desempeño normal, pues si las secuelas interferían con la básica deambulación, con mayor razón, la actividad competitiva de alto rendimiento" [336] .

133. Por lo mismo, no es evidente que la Sala de Descongestión hubiese exigido al club prever hechos futuros [337] o que desconociera la exigencia de conocimiento previo de la situación de salud del trabajador [338] . Por un lado, la Sala Plena insiste en que, ante la ausencia de reportes médicos entre septiembre y el 18 de noviembre de 2014, fecha de la carta de terminación del contrato de trabajo, así como de los hallazgos médicos y las recomendaciones contenidas en el examen médico de egreso, resultaba razonable indagar respecto del alcance de las secuelas de la lesión que sufrió el trabajador el 16 de abril de 2013. De hecho, esta Corte advierte que, de conformidad con lo previsto por los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala accionada debía analizar "todas las pruebas allegadas en tiempo" y formaría "libremente su convencimiento", con base en la sana crítica, las circunstancias del caso y la conducta procesal de las partes.

134. Por otro lado, la Sala destaca que la historia médico-deportiva del club da cuenta de que este hizo seguimiento a la evolución médica del deportista [339] , por lo que tuvo conocimiento, cuando menos, de los siguientes aspectos médicos del jugador [340] :

Fecha Anotación 17 de abril de 2013 "En Hospital de San José se practicó reducción abierta y osteosíntesis de una FX oblicua de peroné en su 1/3 distal con una placa de 7 orificios. Se implantó el tornillo dista de la placa como tornillo de situación. Se hace insicion [sic] a nivel de maleolo medial y se encuentra ruptura completa de ligamento deltoideo y en la exploración articular se encuentra fragmento condral de 8 MM X 4MM que correspondía a un área no articular del astrágalo. Fragmento que se extrajo.

Se cerraron las heridas y se inmoviliza con férula de yeso". Mayo de 2013 "Heridas en buenas condiciones evoluciona bien retsraccion [sic] de Aquiles se insisten [sic]".

"Paciente con buena evolución disminución de edema con trabajo en piscina con buena [sic]". "Evoluciona muy bien. Tolera buenas condiciones generales, con marcha antálgica, pero logrando apoyar pie, sin dolor".

15 de junio de 2013 " Evolución favorable , clínicamente marcha sin cojera, movilidad completa, heridas [sic]" (énfasis añadido). 3 de agosto de 2013 "Se retiró tornillo de situación hace 3 semanas.

Evoluciona excelente, actualmente trotando y haciendo trabajo de […]" (énfasis añadido). 31 de agosto de 2013 "Se solicita Resonancia Magnética Nuclear, refiere dolor en mediopie borde externo " (énfasis añadido).

7, 12 y 14 de septiembre de 2013 "La RNM es negativa. Clín icamente se encuentra limita[c]ión para la inversión y la eversión del cuello de pie así […]" (énfasis añadido).

"Se diseña ortesis para realce e[x]terno con excelente tolerancia. Se realiza TN". "Mejora. Haciendo trabajos de campo" 19 de octubre de 2013 " Presenta hidrartrosis . Se ordena AINES- No dolor" (énfasis añadido).

23 de noviembre de 2013 " Evoluciona bien . Refiere dolores esporádicos, no efusión articular. Movilidad articular normal. Se indica [con]tinuar trabajos de campo para reacondicionamiento " (énfasis añadido).

4 de enero de 2014 "Refiere notable disminución de sintomatología dolorosa. Disminuyó ejercicios de impacto. Realizó trabajos de buena tolerancia. Al examen no se observan signos inflamatorios, arcos conservados, buena fuerza sin puntos dolorosos".

9 de enero de 2014 "Rx de control evidencian consolidaci[ón] de fracturas sin signos artrósicos, presencia de material de la rehabilitación, y trabajo de campo para reacondicionamiento".

19 de febrero de 2014 “ Refiere súbita aparición de dolor supramaleolar medial y lateral posterior a ejercicio impidiéndole la marcha normal y los trabajos de fortalecimiento que venía realizando , al examen edema de tejidos blandos supramaleolares y dolor a la palpación sobre el área correspondiente al material de osteosíntesis. Rx no evidencian, lesión ósea, signos inflamatorios radiológicos, ni cambios degenerativos, se decide suspender provisionalmente su reacondicionamiento físico y continuar con fisioterapia sedativa ” (énfasis añadido).

1 de marzo de 2014 “ Persiste dolor. SS. Resonancia magnética ” (énfasis añadido). 15 de marzo de 2014 “ RM de cuello de pie demuestra lesionar de la superficie cartilaginosas de la tibia y del astrágalo, edema medular en algunas áreas del talo. Se practicará artroscopia ” (énfasis añadido).

“Se encuentra asintomático. Trota 15 minutos sin dolor. Continúa en fisio. Pendiente autorización para artroscopia ” (énfasis añadido). 3 de mayo de 2014 “ Ha recidivado la inflamación del cuello de pie. Decidimos hacer artroscopia y retiro del material de osteosíntesis ” (énfasis añadido).

11 de junio de 2014 “NOTA OPERATORIA Bajo anestesia generalm [sic] se practica astroscopia del cuello de pie izq. Encontrándose fibrosis importante en la región anterior de la articulación la cual se resecó con shaver. Había una lesión condral en el aspecto anterointerno [sic] del talo de 5 mm de diámetro que llega hasta el hueso subcondral. Se procedió a practicar microfracturas. Con fresa y cincel se retiró el osteofito anterior de la tibia. Se retiró placa de osteosíntesis del peroné. No complicaciones”.

135. Lo anterior fue reconocido por la autoridad judicial accionada, al indicar que el estado de salud del deportista era conocido por el Club , porque la historia médica-deportiva demostraba que el club sí hizo seguimiento a la lesión. De hecho, la Sala de Descongestión explicó que, “[…] en el interrogatorio de parte la representante legal del equipo, fue cuestionada sobre si, al equipo de fútbol le habían informado sobre los resultados del examen médico de retiro y las consideraciones allí dadas, y ella contestó que ‘seguramente a las personas que estaban en ese momento sí’” [341] . Así, esta Corte coincide con que el club sí tenía conocimiento de las condiciones de salud del jugador y de sus implicaciones en la práctica profesional. En esa medida, tampoco le asiste la razón al accionante en estos puntos.

136. Cuarto, los reproches que propone el Club respecto de algunas pruebas en particular se basan en un análisis aislado y descontextualizado, contrario a aquel que, de manera acertada, adoptó la Sala de Descongestión demandada. Por ejemplo, cuestionó las recomendaciones médicas de 25 de noviembre de 2014 y la nota de evolución de 17 de diciembre de 2014. Lo anterior, porque a su juicio no daban cuenta de afectaciones al estado de salud del trabajador ni de una enfermedad que le dificultara o imposibilitara el desempeño de su profesión.

Con tales reproches, el actor pierde de vista las otras pruebas que tuvo en cuenta la Sala accionada para adoptar las decisiones ahora cuestionadas, las cuales le permitieron controvertir la conclusión según la cual el deportista estaba en excelentes condiciones de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo.

137. Quinto, no le asiste razón al Club respecto de los demás argumentos que expuso. Si bien esta Corte no hará referencia a los reproches que hizo el accionante sobre los dictámenes de PCL del señor Luis , habida cuenta de que son objeto de un proceso judicial distinto al sub examine ; resalta que la conclusión sobre la PCL de Positiva no resulta relevante, en tanto que, como lo indica el actor, esta fue modificada posteriormente por otra autoridad. Además, respecto de los argumentos que expuso la accionada [342] , el Club se limitó a asegurar que dichas pruebas demostraban que “para el 12 de noviembre de 2014, fecha de su desvinculación, [el deportista] (i) no tenía ninguna situación de salud que lo hiciera acreedor de la estabilidad laboral reforzada, (ii) a contrario sensu, […] la continuó desarrollando hasta el año 2017, tres años después de la desvinculación y casi cinco años desde el accidente laboral” [343] .

138. Al respecto, la Sala reitera que la autoridad judicial accionada hizo un análisis conjunto de las pruebas del expediente, por lo que se remite a las consideraciones anteriores. En todo caso, no resulta evidente que tales pruebas demuestren que el trabajador hubiese seguido desarrollando su actividad, cuando menos porque como se indicó en los antecedentes de esta providencia, luego de su reintegro con ocasión de un fallo de tutela dictado en un proceso distinto al sub judice , siguió

presentando problemas de salud en la pierna izquierda que implicaron, entre otras, nuevas cirugías y procesos de rehabilitación. De hecho, en sede de revisión, el mismo club explicó que, con posterioridad a la lesión, el deportista no regresó a la práctica competitiva (ver supra , pár . 12).

139. Por las razones expuestas, para la Corte la valoración probatoria de la Sala accionada no resultó insuficiente, irrazonable o desproporcionada. Por el contrario, se trató de un análisis contextual y de una valoración conjunta de los medios de prueba allegados al expediente ordinario, que le permitió concluir que, contrario a lo que indicaron los jueces de instancia, el señor Luis sí era titular del derecho fundamental a la ELR. Por todo lo anterior, la Corte Constitucional concluye que la Sala de Descongestión Laboral n.° 3 no incurrió en defecto fáctico alguno en las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y de 28 de marzo de 2023.

6.3. Análisis del defecto sustantivo 140. Argumentos de la accionante. El Club consideró que las decisiones adoptadas por la Sala de Descongestión incurrieron en defecto sustantivo debido a la interpretación equivocada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al concluir que el jugador Luis era titular de ELR. Esto, debido a que interpretó esa disposición de manera más rigurosa que como ha sido comprendida por la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral. Ello, en tanto que, del solo hecho de la ausencia de las condiciones óptimas para la competencia, la Sala accionada concluyó la existencia de la ELR y sin tener en cuenta que las pruebas recaudadas en el proceso demostraban que el jugador tenía una excelente condición de salud al momento en que tuvo lugar la terminación del plazo del contrato. De esta manera, el club había finalizado el vínculo laboral debido a una causal objetiva y bajo el convencimiento de que al momento del despido el trabajador contaba con una cirugía exitosa y un pronóstico favorable. Por ende, no era posible concluir la ilegalidad del despido, ni menos la imposición de las sanciones y demás consecuencias jurídicas que ello atañe y en los términos del mencionado artículo 26.

141. Con base en el mismo razonamiento, el Club consideró que el defecto sustantivo por aplicación equivocada de la mencionada disposición tenía lugar por el hecho de que el club no tenía conocimiento acerca de la situación de discapacidad del jugador Luis . Además, la calificación de la PCL tuvo lugar con posterioridad al despido, sin que pudiese otorgársele carácter retroactivo.

142. Análisis de la Corte. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es una cláusula legal compleja, de la cual se extraen tres mandatos específicos. En primer lugar, establece que, en ningún caso, la situación de discapacidad de una persona podrá constituir un motivo para obstaculizar una vinculación laboral. En segundo lugar y como condición exceptiva de la regla anterior, el mandato señalado no resulta aplicable cuando la situación de discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Por último, en tercer lugar, la disposición establece que si una persona en situación de discapacidad es despedida del cargo en razón de esa condición, sin que medie autorización de la oficina de trabajo, será acreedora de una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones que prevea el Código Sustantivo del Trabajo.

143. El precedente explicado en secciones anteriores de esta sentencia permite dilucidar el contenido y alcance de varios de los ingredientes normativos de dicha disposición. En primer lugar, la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral, esta última cuando menos desde la entrada en vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [344] , coinciden en sostener que la situación de discapacidad del trabajador se origina cuando adquiere una dolencia o condición, según sea el caso, que le impida ejercer las funciones para las que fue contratado. Esto al margen de un índice mínimo de PCL o de la constatación mediante carné de salud. En ese sentido, acreditada esta condición, se predican para el trabajador las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada.

144. En el caso analizado y, como tuvo oportunidad de explicarse para la desestimación del defecto fáctico, existen elementos de prueba suficientes que permiten concluir que el Club conocía, al momento del despido (18 de noviembre de 2014), el estado de salud jugador Luis . Esto en razón de que acompañó los diferentes procedimientos médicos derivados de la lesión y luego dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. Lo anterior, sin contar con concepto del Ministerio de Trabajo y a sabiendas de que, aunque semanas antes el jugador se había reincorporado a los entrenamientos, en todo caso las secuelas de

la lesión sufrida no habían cesado, al punto de que, como expusieron en sede de revisión el jugador y el club, jamás volvió a la competencia profesional. Al respecto, la Sala Plena resalta que el señor Luis fue contratado, precisamente, para “desempeñarse como Jugador de Fútbol Profesional” [345] .

145. Es por esta razón que en lo que respecta a la acreditación de la ELR a favor del jugador Luis , la Sala de Descongestión no incurrió en defecto sustantivo. En efecto, dicha Sala constató, a partir de un análisis acertado del material probatorio, que al momento del despido el jugador no estaba en condiciones para el deporte de alto rendimiento y debido a la lesión sufrida el 16 de abril de 2013, la cual no le permitió competir hasta el momento del despido. Asimismo, como ya se explicó, la consideración sobre la presunta excelente condición física del jugador es en realidad una comprensión descontextualizada por parte del Club , puesto que las demás pruebas demostraron que esa afirmación refiere, exclusivamente, a la cirugía realizada en razón de la lesión, pero no a su aptitud para el alto rendimiento propio de la competencia.

146. En consecuencia, la Sala desestima el argumento del Club según el cual la Sala de Descongestión erró al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al crear una nueva categoría de ELR. En cambio, lo que resulta demostrado es que la autoridad judicial se limitó a reiterar la noción contenida en la jurisprudencia acerca de la comprobación de la situación de discapacidad para efectos de la aplicación de la ELR, cuando el trabajador tiene una condición de salud que le impide ejercer el cargo para el cual fue contratado. Por el contrario, el objeto del contrato de trabajo entre el Club y el jugador Luis era la competencia en certámenes de fútbol profesional y existía evidencia que demostraba que, al momento del despido, subsistían secuelas que le impedían competir profesionalmente, de las cuales inclusive dio cuenta el examen médico de retiro (ver supra, pár.

13). 147. Por lo tanto, la Corte coincide con la conclusión planteada por la Sala de Descongestión accionada, en el sentido de que el trabajador fue despedido bajo el desconocimiento de la ELR de la que era titular. Ahora bien, respecto de esta conclusión el Club sostiene que la terminación del contrato de trabajo se fundó en una causal objetiva, vinculada a la finalización del plazo fijo pactado. Además, que esa práctica es usual en los clubes profesionales, pues ese plazo coincide con la finalización de la liga correspondiente. La Sala Plena desestima este contra argumento a partir de tres razones principales.

Primero, la jurisprudencia recapitulada en esta sentencia explica que el cumplimiento del plazo del contrato de trabajo a término fijo es una causa legal, más no objetiva y dirimente para la finalización del vínculo laboral, puesto que el contrato de esa naturaleza puede ser válidamente prorrogado (ver supra , párs.

76 y 80). En todo caso, como lo constató la Sala, el club terminó el contrato de trabajo antes del vencimiento inicialmente pactado (ver supra , pár . 9).

148. Segundo, la evaluación sobre la aplicación de ese plazo como elemento para la finalización del vínculo debe ser analizada de cara a las demás circunstancias que rodean la relación de trabajo, dentro de ellas, en un lugar central, si se predica alguna modalidad de ELR. De lo contrario, se desnaturalizarían las garantías constitucionales y legales que se derivan de la ELR, pues estas siempre se verían sobreseídas por la finalización del plazo. Tercero, al momento de la terminación del contrato de trabajo el Club no indicó que esto obedeciera a razones objetivas. Por el contrario, manifestó su intención de “[d]ar por terminado de manera unilateral sin justa causa el contrato de trabajo a término fijo suscrito el día 01 de enero de 2014” [346] . En ese contexto, la Sala Plena advierte que, como lo señaló de manera acertada la autoridad judicial accionada, si el club pretendía justificar su decisión en una causal objetiva, debió alegarla en esa oportunidad [347] .

149. Con todo, la Sala Plena encuentra que las decisiones adoptadas por Sala de Descongestión omitieron injustificadamente el segundo de los mandatos contenidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cual estructura un defecto sustantivo en lo que respecta, exclusivamente, a la orden de reintegro del jugador al Club .

150. Como se ha insistido en esta sentencia, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia concluyen, unívocamente, que la concurrencia de una pérdida de la aptitud para el ejercicio del empleo, en razón de una afección, entre otras, física, activa las garantías de la ELR a favor del trabajador. Sin embargo, de acuerdo con esa misma jurisprudencia y a las reglas identificadas en la presente sentencia, la orden particular de reintegro en el

presente caso desconoce que el mencionado artículo 26 establece que la situación de discapacidad de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, "a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar". Este mismo requisito ha sido puesto de presente por la jurisprudencia de ambas cortes para explicar que la orden de reintegro no puede resultar en la imposición de una carga desproporcionada para el empleador.

151. En ese contexto, la Corte considera que las decisiones de la Sala de Descongestión accionada incurren en una contradicción derivada de la injustificada aplicación de dicho mandato, contenido en el artículo 26 en comento. En efecto, es acertado sostener, como lo hizo la autoridad judicial accionada, que la persistencia de una lesión que impide la práctica competitiva es una forma de discapacidad para el empleo de un futbolista profesional y que, en consecuencia, dicho trabajador queda cubierto por las garantías propias de la ELR. Sin embargo, esta misma comprobación podría impedir ordenar el reintegro a la labor desempeñada como futbolista profesional, sin que se verifique, entre otras, si la situación de salud es compatible con la naturaleza del cargo o, de una manera más general, con las posibilidades materiales del empleador para cumplir con la orden de reintegro, incluida la posibilidad –en cualquier caso limitada– de realizar ajustes razonables.

152. En fundamentos jurídicos anteriores de esta sentencia se explicó que la labor principal que adelantan los clubes de fútbol es participar en las diferentes competencias, lo cual exige que sus trabajadores que se desempeñan como futbolistas profesionales no solo tengan una condición de salud favorable, sino que sea óptima para el deporte de alto rendimiento. Además, como también se expuso en precedencia, existen diversos factores de escolaridad, fisiológicos y de otra índole que hacen que la movilidad ocupacional de los jugadores de fútbol profesional resulte limitada.

153. Desde esta perspectiva, la orden judicial de reintegro, que puede implicar la de reubicación, con el fin de que resulte posible de cumplir, de cara a las garantías de los futbolistas profesionales con derecho a la ELR que prima facie no podrían desempeñar la práctica competitiva; y con la finalidad de que no constituya una carga desproporcionada para el club de fútbol empleador, exigiría a la autoridad judicial verificar las condiciones particulares de ambas partes. Esto implica tener en cuenta las condiciones particulares de salud del trabajador, así como el hecho de que la labor que desempeña le exige una cualificación física óptima susceptible de la ocurrencia de lesiones inherentes al propio desempeño y competencia deportiva. De igual forma, que el objeto de los clubes de fútbol es, de manera principal, la contratación de futbolistas profesionales para la participación en competencias.

154. Así, en el marco del juicio de proporcionalidad desarrollado anteriormente, de conformidad con las condiciones particulares de cada caso, la autoridad judicial debería constatar si existió oposición por parte del empleador. De ser así, podría, entre otras, (i) determinar las posibilidades de movilidad ocupacional para el caso concreto del jugador afectado;

(ii) definir si el empleador cuenta con opciones de reubicación ante la imposibilidad de que el jugador beneficiario de la ELR pueda retornar a la competencia;

(iii) auscultar si en el caso concreto es posible realizar ajustes razonables o se cuenta con otros empleos que el jugador lesionado pueda ejercer; y (iv) verificar si las opciones de reintegro existentes, si las hubiere, son aceptables para el trabajador, en aras de proteger su autonomía individual y demás derechos fundamentales que subordinan la escogencia laboral. Esto podría resultar particularmente importante en el caso de dichos deportistas, habida cuenta de que la posible diferencia nominal entre los cargos de jugador y los demás disponibles en la institución deportiva, como entrenadores y personal administrativo.

155. No obstante, la Sala Plena reconoce que pueden plantearse tres tipos de objeciones en contra de la conclusión según la cual, en el caso límite sub examine el juez debe analizar, a partir de un juicio de proporcionalidad, la procedibilidad del reintegro de los futbolistas profesionales en la situación antes expuesta. Primero, que no corresponde al juez determinar la procedencia material de dicho reintegro, pues se trata de un remedio judicial que obra por ministerio de la ley, precisamente a partir de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Segundo, que la definición sobre las condiciones de reintegro es un asunto que corresponde exclusivamente al empleador y a partir de sus decisiones empresariales y económicas. De esta forma, no es tarea de la autoridad judicial analizar tales asuntos. Tercero, que los futbolistas profesionales pueden ser

reubicados como entrenadores o personal administrativo de los clubes, como efectivamente ha sucedido en algunos de los casos documentados por el recaudo probatorio adelantado en sede de revisión.

156. En cuanto a la primera objeción, la Sala resalta que la compatibilidad entre el ejercicio del empleo y la condición de discapacidad es un mandato definido por el Legislador y, por lo tanto, resulta vinculante para el juez que resuelve sobre la infracción a la ELR. De este modo, el artículo 26 analizado prevé una fórmula exceptiva a la vinculación laboral de la persona con discapacidad, consistente en la varias veces mencionada condición incompatible e insuperable.

Esta previsión legal tiene efectos concretos respecto de la orden judicial de reintegro, puesto que se infringiría tal disposición legal en caso de que se disponga la vinculación del trabajador titular de la ELR en aquellos eventos en que se demuestra dicha incompatibilidad y con base en las amplias facultades probatorias del juez laboral, incluso cuando esta decisión se adopta como consecuencia de un fallo de casación. Esta verificación exige, en el caso puntual de este tipo de deportistas profesionales que no pueden competir en razón de sus diagnósticos médicos, un escrutinio judicial específico que determine si se está o no ante un escenario que permita el reintegro bajo el acatamiento de las disposiciones legales mencionadas y que gozan de presunción de constitucionalidad.

157. Sobre este aspecto la Corte estima oportuno insistir en que, si bien en la gran mayoría de las decisiones analizadas en esta sentencia no se exigió un juicio de proporcionalidad sobre la orden de reintegro, fue porque en ellas se acreditó que las actividades laborales de la empresa exigían una aptitud física promedio, lo cual tiene como efecto necesario la posibilidad amplia de realizar ajustes razonables y/o prever la reubicación del trabajador titular de ELR en otras actividades. En el caso analizado, que tiene las particularidades explicadas a lo largo de esta sentencia, dicha circunstancia no estaría presente, al menos en principio. Por ende, la interpretación del requisito de incompatibilidad e insuperabilidad de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debe estudiarse de manera más estricta, con la finalidad de evitar la imposición de tratos desproporcionados al empleador y que, en todo caso, no implique el desconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador.

158. Respecto de la segunda objeción, la Corte considera que, en principio, resulta fundada desde el punto de vista de las libertades económicas, las cuales tienen evidente respaldo constitucional. Por ende, la conclusión relativa a que la orden judicial de reintegro no puede llegar al punto de escrutar aspectos específicos de la actividad empresarial, muchos de ellos de simple conveniencia, es acertada. Sin embargo, también debe tenerse en cuenta que, como se ha explicado en esta sentencia, el estudio sobre la posibilidad de la orden de reintegro depende de que, en el caso concreto, se determine que esto es prima facie posible.

159. De esta manera, para el caso de la mayoría de las empresas concurren cargos de diversa índole y que, por lo tanto, requieren niveles de cualificación también diferentes. Lo mismo sucede en el caso del empleo público, habida cuenta de la variedad de roles y perfiles de empleo que existen en las diferentes instituciones. En esos supuestos, la autoridad judicial está habilitada para ordenar el reintegro, pues no existiría un elemento de convicción que permitiese prever que una prescripción en ese sentido resulte incompatible, de manera insuperable, con el empleo al que se asigne al trabajador beneficiario de la ELR.

160. La anterior es, a juicio de la Sala Plena, la regla general aplicable en el supuesto del despido en razón de situaciones de discapacidad del trabajador, como se ha reiterado en fundamentos jurídicos anteriores. Con todo, existen otros supuestos excepcionales, como los casos de futbolistas profesionales que, por la gravedad de su lesión, no pueden regresar a la práctica competitiva, en donde la exigencia física es un factor esencial y, además, las opciones de reubicación podrían ser reducidas o inexistentes, a partir de los argumentos explicados en esta providencia. Esta situación, de cara al mandato exceptivo previsto por el artículo 26 de Ley 361 de 1997, exige un escrutinio judicial particular, el cual fue injustificadamente omitido para el caso de los fallos objeto de cuestionamiento en el asunto de la referencia.

161. En efecto, la Sala de Descongestión accionada no presentó ninguna consideración al respecto. En la sentencia de 28 de marzo de 2023, dicha Sala ordenó, entre otras, reinstalar al deportista “al empleo que ocupaba el momento del despido, sin solución de continuidad, de conformidad y acorde con lo expuesto en la parte motiva” [348] . Después de constatar que el

deportista sí tenía derecho a la ELR, la Sala demandada indicó que accedería a la petición principal de la demanda, por lo que declararía la ineficacia del despido, “con la precisión de que sus implicaciones jurídicas son: la reinstalación inmediata y ‘el restablecimiento de las condiciones de empleo, bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo’” [349] . Luego, la Sala determinó el monto de los salarios y aportes al régimen de pensiones que debía asumir el club accionado. En esa medida, la autoridad judicial accionada no valoró ninguna de las condiciones particulares del trabajador y del club empleador, con la finalidad de determinar si el reintegro al mismo cargo de futbolista profesional que desempeñaba el jugador al momento de la terminación del contrato se acompasaba con ellas. De esta manera, omitió aplicar en su integridad el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

162. Finalmente, en cuanto al tercer aspecto, analizado el expediente no hay evidencia, siquiera indicativa, de que el Club hubiese planteado al jugador alguna opción de reubicación o que hubiese implementado ajustes razonables. Simplemente, manifestó que el jugador no era titular de las garantías propias de la ELR, entre ellas el reintegro. Incluso, de las pruebas recaudadas la Corte infiere que no existe tampoco evidencia de que el Club haya dado cumplimiento a las órdenes previstas por la Sala de Descongestión en los fallos examinados en esta sentencia, al punto de que en la actualidad el jugador adelanta actividades de la economía informal para garantizar su subsistencia [350] . Sobre ese aspecto solo existe una mención por parte de la profesional de la ARL que sugirió esa alternativa (ver supra , pár.

15) y que, en todo caso, fue proferida luego del despido del trabajador. En ese orden de ideas, no existe ningún elemento de juicio que permita a la Corte dilucidar sobre la oportunidad y posibilidad de esa opción de movilidad ocupacional en el caso concreto, ni tampoco si hay una opción disponible de ajuste razonable.

Estos asuntos, habida cuenta de las particularidades del caso, deben ser objeto de análisis judicial y en razón de los argumentos planteados en la presente decisión. En dicho estudio se podrá verificar la posibilidad de ordenar el reintegro y, de forma simultánea, cumplir con las condiciones previstas por el Legislador para el efecto.

163. Con base en lo expuesto, la Sala Plena concluye que los fallos adoptados por la Sala de Descongestión fueron acertados en lo relativo a la existencia de la ELR, la ilegalidad del despido y la imposición de los efectos de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Sin embargo, lo mismo no se predica de la orden de reintegro, asunto específico en el que dichas decisiones incurrieron en defecto sustantivo por ausencia de explicación del mandato exceptivo antes expuesto y expresamente previsto por la disposición legal mencionada.

164. En consecuencia, la Sala confirmará parcialmente el fallo de segunda instancia en el proceso de tutela y amparará el derecho al debido proceso del Club .

Por ende, dejará sin efecto los fallos cuestionados, exclusivamente en lo que respecta a la orden de reintegro del jugador y, en su lugar, dispondrá que la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el término de 30 días siguientes a la notificación de esta sentencia, profiera una nueva decisión sobre ese particular y conforme con las consideraciones de esta providencia.

165. Necesidad de exhorto . La situación laboral acerca de la asunción de los riesgos de invalidez de los futbolistas profesionales, de acuerdo con lo explicado en esta sentencia, se enfrenta a diferentes problemáticas. Esencialmente, estos asuntos gravitan alrededor de (i) las barreras de formación en el empleo que restringen la movilidad ocupacional de los deportistas, sumado a la especificidad laboral del ejercicio de la alta competencia;

(ii) el desfase entre la edad mínima para acceder a la pensión de jubilación y la edad promedio de retiro de la práctica competitiva; (iii) la mayor incidencia de lesiones que inhabilitan para la competencia que coinciden muchas veces con la edad de retiro de la actividad profesional;

(iv) las limitaciones que la exigencia propia de la alta competencia deportiva impone en términos de ajustes razonables y movilidad ocupacional.

166. Como se observa, estas circunstancias son específicas de los futbolistas profesionales, vinculados a una industria deportiva muy significativa en términos económicos y sociales para el país [351] . Estas particularidades, a su turno, requieren una regulación también específica, la cual permita la protección de los derechos de los jugadores en tanto trabajadores de los clubes, impida que se impongan tratos desproporcionados para los clubes y evite que el sistema general de seguridad social tenga cargas financieras adicionales y bajo esquemas ocupacionales que, como ha quedado de presente en esta decisión, son distintos a los de los demás trabajadores.

167. En este aspecto, para la Sala es importante aclarar que la aproximación planteada no significa la necesidad de contar con un régimen especial de pensión para los futbolistas profesionales, pues ello no está permitido por la Constitución y, en especial, luego de la reforma introducida al artículo 48 por el artículo 1º del Acto Legislativo 1 de 2005 [352] .

Asimismo, aunque el Legislador ha previsto determinados estímulos económicos para los deportistas que logran medallas olímpicas o campeonatos mundiales, tanto la misma legislación [353] , como la jurisprudencia constitucional [354] , determinan que se trata de beneficios que no hacen parte del sistema general de seguridad social ni constituyen pensión. Igualmente, estos ingresos son focalizados solo en aquellos deportistas que logran medallas olímpicas o son premiados en campeonatos nacionales e internacionales y que, además, no superen determinado nivel de ingreso. Por último, se trata de ingresos que apuntan a solventar algunas necesidades económicas de deportistas excepcionales y de escasos recursos; es decir, no están dirigidas a resolver el problema planteado, esto es, el de los riesgos laborales por afectaciones a la salud derivadas de lesiones profesionales de los deportistas.

168. Por lo tanto, ante la ausencia de instrumentos legales específicos para la atención de estas problemáticas, la Corte exhortará al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que, en ejercicio de sus competencias constitucionales, regulen la materia relativa a la protección de los derechos laborales de los deportistas profesionales respecto de los riesgos ocupacionales derivados de lesiones físicas que los inhabilitan para la práctica competitiva.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.

CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia de 11 de octubre de 2023, proferida por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia.

SEGUNDO. TUTELAR el derecho al debido proceso del Club . En consecuencia, DEJAR PARCIALMENTE SIN EFECTO las sentencias de 28 de septiembre de 2022 y de 28 de marzo de 2023, ambas proferidas por la Sala de Descongestión Número 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Esto exclusivamente respecto de la orden de reintegro del jugador Luis al Club .

En los demás aspectos, dichas decisiones y las órdenes allí proferidas se mantienen inmodificables y con efecto de cosa juzgada. TERCERO. DISPONER que, en el término de treinta (30) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, la Sala de Descongestión Número 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia adopte nuevas decisiones en lo que respecta a la mencionada orden de reintegro. Esto de conformidad con lo previsto en esta sentencia.

CUARTO. DESVINCULAR a Camilo , Catalina , Pedro y la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y de la Seguridad Social, por las razones expuestas en esta providencia.

QUINTO. EXHORTAR al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que, en ejercicio de sus competencias constitucionales, regulen la materia relativa a la protección de los derechos laborales de los deportistas profesionales respecto de los riesgos ocupacionales derivados de lesiones físicas que los inhabilitan para la práctica competitiva.

SEXTO. LIBRAR , a través de la Secretaría General de la Corte Constitucional, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase, JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Presidente NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada Con salvamento de voto JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado Ausente con permiso DIANA

FAJARDO RIVERA Magistrada Con impedimento aceptado VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Con aclaración de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General ANEXO SENTENCIA SU-396 DE 2024 Respuestas al auto de pruebas de 25 de abril de 2024 Club El 14 de mayo de 2024, la accionante informó, por un lado, que no existen normas federativas regionales o internacionales que regulen de manera clara la protección de la salud en el trabajo, la pérdida de capacidad laboral, la capacitación en el empleo o la reubicación laboral de los futbolistas profesionales. Manifestó que para las competencias organizadas por la CONMEBOL es obligatorio el cumplimiento de los protocolos, disposiciones y recomendaciones médicas comunicadas oficialmente por dicha entidad. Esto, de conformidad con el "Protocolo de Recomendaciones Médicas Competencias CONMEBOL" [355] .

Por lo tanto, todos los equipos que participen en alguna de estas competencias deben presentar, obligatoriamente, una carta de confirmación de evaluaciones precompetencia y el compromiso médico a la comisión médica de la CONMEBOL.

Por otro lado, sostuvo que los órganos de resolución de conflictos en la jurisdicción deportiva (Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA y Tribunal Arbitral del Deporte) coinciden en que se debe analizar la normativa interna de cada país para dar por terminado un contrato laboral por justa causa. Indicó que la existencia de una lesión permanente no constituye justa causa para la rescisión unilateral y anticipada del contrato laboral. Sobre este último punto precisó que si un jugador tiene una lesión durante la vigencia de un contrato de trabajo con un club, la obligación del club hacia el jugador se extiende, únicamente, por el término de vigencia del contrato. Lo anterior, significa que una vez cumplido el término del contrato de trabajo entre el jugador y el club, aun cuando este se encuentre lesionado, cesan las obligaciones del club, quien no está obligado a extender dicho vínculo laboral.

Asimismo, informó que cuando un jugador es diagnosticado con una PCL que le impide continuar con la actividad competitiva, el club debe activar un protocolo para reubicarlo laboralmente. Dicho protocolo consiste en cuatro puntos.

Primero, el Comité Deportivo, los representantes del área de Gestión Humana y de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Alta Gerencia revalúan, entre otros aspectos, la afectación física del jugador, su nivel de escolaridad para determinar si existen posiciones afines, o si es necesario crear un nuevo cargo y/o disponer de recursos económicos y logísticos de la empresa para realizar las capacitaciones que correspondan. Segundo, las conclusiones de dicha reunión se socializan con el jugador. Tercero, se realizan las capacitaciones y/o formaciones que sean necesarias. Cuarto, el trabajador es reubicado con el apoyo y acompañamiento de la ARL.

En esa misma línea, manifestó que "por disposición legal y jurisprudencial, no es posible disminuir el salario del jugador que es reubicado, aun cuando la escala salarial que manejan los jugadores de futbol profesional es excepcional y supera ampliamente la escala salarial del resto de la compañía" [356] .

Por lo tanto, sostuvo que "en muchos casos [hay] jugadores reubicados que gana[n] hasta 50 veces más que, por ejemplo, un entrenador de divisiones menores, cargo que sería el más factible de aplicar en una situación de reubicación, por su afinidad con la práctica de deportiva" [357] .

Lo anterior, a su criterio, "podría implicar la violación del derecho fundamental a la igualdad, y el principio de trabajo igual, salario igual, pues no existirían razones objetivas que justificaran dicha diferenciación" [358] .

Agregó que "el hecho de ordenar el reintegro de un jugador que, definitivamente, no va a poder prestar sus servicios para el club realizando las funciones para las que fue contratado inicialmente y que, podía estar próximo a culminar su carrera deportiva por su edad, incluso siendo reubicado a otro cargo, implicaría la asunción de una especie de pensión vitalicia de a cargo del club, por un valor que, sin duda, excede y debería ser asumido por las entidades del Sistema General de Seguridad Social [359] ".

Al respecto, manifestó que eso es lo que “ocurrirá con el señor [Luis] si no se revierte la decisión de la Corte Suprema de Justicia” [360] .

Por lo demás, frente a las medidas adoptadas por el club para la divulgación sobre prevención de riesgos laborales a los jugadores de fútbol, sostuvo que dentro del marco del SG-SST se diseñó un programa de prevención de lesiones en deportistas. Esto, con el fin de disminuir cualquier riesgo de lesión antes, durante y después de cada uno de los momentos del entrenamiento y de las competencias. Respecto del procedimiento que se lleva a cabo para el reporte de los accidentes, manifestó que el médico deportólogo, dentro de las 48 horas siguientes, es el encargado de realizar el reporte y comunicárselo al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien a su vez, diligencia el Formulario Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT) ante la ARL. Lo anterior, con el fin de que inicie el trámite de investigación correspondiente por parte de la ARL.

Sobre el caso sub examine precisó que “además de cumplir íntegramente con el reintegro [del señor Luis] ordenado por el juez de tutela, durante todo el tiempo que estuvo incapacitado y/o en recuperación, después de su lesión y de sus cirugías, le pagó el auxilio por incapacidad por el 100% de su salario de ese momento, el cual superaba significativamente el tope máximo de los 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes que le reconoció la ARL” al Club [361] .

Agregó que “dicha diferencia representó, aproximadamente, un 56% de costo adicional para el club” [362] . Asimismo, informó que el señor Luis demandó al Club y a algunas entidades del Sistema General de Seguridad Social, en otro proceso ordinario laboral. A su parecer, dicha conducta “no [se ajusta] al ordenamiento jurídico y resulta abiertamente contradictori[a], ya que, por un lado, el señor [Luis] pretende seguir recibiendo un salario excepcional mediante un vínculo laboral forzado, y, por el otro, beneficiarse de las entidades que componen el Sistema General de Seguridad Social mediante una pensión de invalidez” [363] .

Luis El jugador informó que el 16 de abril de 2013, en el desarrollo de un partido de fútbol profesional colombiano, sufrió un accidente laboral con diagnóstico “luxo fractura del tobillo izquierdo y fractura del peroné” [364] .

El 17 de abril de 2023 tuvo su primera cirugía en el Hospital San José de Bogotá. Después de dicho procedimiento inició el proceso de recuperación con el departamento médico del Club . Posteriormente, en agosto del mismo año, ingresó nuevamente a cirugía “para llevar a cabo la extracción del tornillo de situación, el cual no fue retirado en su totalidad quedando así incrustado parte el material en la tibia” [365] .

Al respecto, manifestó que después de ese último procedimiento presentó varias molestias en el tobillo. Asimismo, indicó que en octubre de 2013 presentó una hidrartrosis (inflamación severa), no obstante, fue desvinculado sin justa causa. Sostuvo que en los exámenes médicos de retiro le recomendaron “continuar tratamiento y seguimiento por ortopedia y fisioterapia por secuelas” [366] .

Esa situación “[lo] obligó a tomar acciones jurídicas ya que se estaban vulnerando [sus] derechos como trabajador de una institución; como respuesta a lo interpuesto, deb[ieron] reintegrar[lo] al club, empe[zó] a cumplir horarios ya que dejaron de lado [su] recuperación” [367] .

Agregó que “después de cada instancia jurídica que salió a favor [del Club] quisieron ofrecer[le] dinero para cerrar el caso a lo que respond[ió] [que] NO ya que quería recuperar[se] 100% y seguir con [su] carrera profesional pues, sentía que tenía mucho que aportar y [le] quedaban los mejores momentos de [su] carrera profesional por la experiencia adquirida y era responsabilidad del equipo tratar de dejar[lo] en el estado en que había llegado a la institución” [368] .

División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) El 14 de mayo de 2024, la entidad deportiva informó que no ostenta la calidad de empleador con ningún jugador de fútbol y no interviene en los asuntos laborales de los clubes afiliados. Además, no tiene la competencia para impartir determinaciones relacionadas con las condiciones de las relaciones de trabajo existentes entre los jugadores y los clubes, sino únicamente determinar y fijar los parámetros de funcionamiento de los torneos organizados. No obstante, precisó que ha implementado una serie de medidas tendientes a garantizar el respeto de los derechos

laborales de los deportistas, su estabilidad laboral y la existencia de condiciones de seguridad y salubridad en los encuentros deportivos.

Por un lado, manifestó que dentro de los estatutos o reglamentos de la FIFA, la CONMEBOL y la FCF no existen disposiciones particulares referentes a la protección de la salud en el trabajo de los futbolistas profesionales, ni relacionadas al proceso de reincorporación laboral de los deportistas ante la ocurrencia de una lesión y su posterior rehabilitación. Agregó que la vinculación de los jugadores con los clubes deportivos debe formalizarse mediante un contrato de trabajo regido por la legislación nacional aplicable y, por lo tanto, los aspectos derivados del contrato de trabajo se encuentran regulados por la legislación laboral colombiana.

Por el otro, sostuvo que al club deportivo le corresponde la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a partir del cual, se adelante un proceso continuo de identificación, evaluación, control y mitigación de los factores de riesgo de las diferentes actividades productivas adelantadas. Agregó que en caso de que se presente una lesión incapacitante del jugador, el personal médico de la ARL y el personal especializado perteneciente al cuerpo técnico del club o sus asesores adoptarán un esquema de rehabilitación integral y deportivo. Con dicho esquema se buscará, primordialmente, la recuperación satisfactoria del deportista y su retorno a la competencia con su rendimiento habitual.

Por lo demás, informó que no existe una regla que permita determinar objetivamente la edad en la que se pueden retirar los jugadores de fútbol en el ámbito profesional.

La determinación del retiro profesional de un jugador es un proceso que puede obedecer a múltiples factores no relacionados precisamente con la falta de capacidad física para continuar jugando.

Sobre el caso sub examine manifestó que “el club deportivo […] gestionó ante la ocurrencia de [la] lesión, el reporte del accidente y su remisión a la ARL, entidad la cual de acuerdo con lo reseñado en la sentencia objeto de acción de tutela, gestionó los procesos quirúrgicos y posquirúrgicos correspondientes a fin de garantizar su rehabilitación. Ante lo cual, el personal médico del club, efectu[ó] un proceso de readaptación, fortalecimiento y reacondicionamiento físico, logrando su rehabilitación deportiva, al punto de participar el jugador en 2014 en trabajos de campo y fútbol, y logrando su reincorporación al equipo profesional. Hechos que se deprenden de la misma sentencia objeto de controversia” [369] , así como de la inscripción del deportista como jugador del club “para participar dentro del torneo 2014 segundo semestre del futbol profesional colombiano” [370] .

Federación Colombiana de Fútbol (FCF). El 14 de mayo de 2024, la federación informó que la vinculación de los deportistas con los respectivos clubes se rige por la normatividad dispuesta en el Código Sustantivo del Trabajo. De tal forma que les son aplicables las disposiciones en materia laboral. Agregó que el Estatuto del Jugador contempla criterios especiales de protección a la estabilidad laboral de los futbolistas profesionales. Su terminación, por ejemplo, solo puede efectuarse al vencimiento del contrato o de común acuerdo y al configurarse una de las justas causas para la terminación del contrato de trabajo de los que trata la ley. En materia de la protección en salud, los futbolistas profesionales son destinatarios de las normas y los criterios jurisprudenciales sobre estabilidad laboral reforzada por salud, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Manifestó que el club deportivo, en su calidad de empleador, diseña y establece un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En dicho sistema se realiza un proceso constante de identificación, evaluación, control y reducción de los riesgos asociados a las diversas actividades realizadas, incluyendo el desarrollo de partidos de fútbol profesional. Lo anterior, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 y los parámetros mínimos incluidos en la Resolución 312 de 2019.

Por lo demás, sostuvo que los futbolistas profesionales tienen un nivel educativo que oscila entre la educación primaria y el bachillerato, y es poco común que accedan a formación técnica o profesional. Esto se debe a que su carrera deportiva se desarrolla en el período comprendido entre los 18 y los 25 años, coincidiendo con su mejor momento de desempeño en el fútbol.

Sobre el caso sub examine indicó que el fallo de la Corte Suprema de Justicia “se distanció del precedente probable aplicable […], afectando gravemente los parámetros de decisión en materia de los clubes deportivos” [371] .

Sostuvo que “para ese momento particular que rodeaba las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que se dio la terminación, no era de conocimiento del empleador alguna situación en la salud del futbolista que tuviera la virtualidad de limitar sustancialmente su labor. Por el contrario, su conocimiento, en ese momento, no era otro que el de una exitosa recuperación que le permitía su reincorporación al equipo profesional” [372] .

Agregó que “la existencia de la recomendación consagrada en el examen médico de retiro, relativa a continuar con el tratamiento y seguimiento por ortopedia, no puede entenderse, de ninguna manera, como una restricción laboral, pues lo cierto es que cualquier tipo de lesión requiere seguimiento y tratamiento” [373] .

Manifestó que “[l]a Corte Suprema de Justicia, en aras a demostrar la gravedad de la afectación en la salud, tom[ó] como base historias médicas acontecidas con posterioridad a la terminación, lo que resulta ser absolutamente contrario a las premisas para la determinación del fuero de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo a evaluación del despido discriminatorio” [374] .

Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO) El 14 de mayo de 2024, la asociación informó que en Colombia no existe una edad de retiro de la actividad competitiva. Sostuvo que es una determinación subjetiva en la cual entran a jugar una multiplicidad de factores como la posición en el campo del juego, la existencia de lesiones previas, las habilidades intrínsecas de cada jugador, el monto salarial, la trayectoria internacional y la participación en selecciones nacionales de Colombia o del exterior.

Además, manifestó que no existe ninguna política o protocolo adoptado por los clubes profesionales en Colombia, cuando se presenta la pérdida de capacidad laboral de un futbolista profesional que le impida continuar con su actividad competitiva. Agregó que no existe ningún sistema o protocolo implementado en el fútbol profesional colombiano con el fin de garantizar la salud de los futbolistas.

Asimismo, explicó que los jugadores profesionales de fútbol “se han caracterizado por no tener una formación diferente a la de su actividad profesional” [375] .

Señaló que, desde 2020, “reglamentó la creación del Fondo de Educación […] para beneficiar a hombres y mujeres futbolistas” [376] . Además, puso de presente que, para diciembre de 2023, 80 mujeres y 103 hombres se han beneficiado para cursas sus estudios profesionales, de tal forma que garanticen una segunda profesión. Sin embargo, manifestó que “escasamente se está formando en educación técnica o profesional el 10% de las y los futbolistas activos” [377] .

Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud El 6 de mayo de 2024, la institución educativa informó que las lesiones más frecuentes en el fútbol se pueden clasificar como lesiones ocurridas en el campo de juego y lesiones ocurridas durante el entrenamiento. Al respecto, precisó que tienen mayor incidencia las lesiones ocurridas durante el partido. La lesión más común, según el metaanálisis de Gurau publicado en el 2023, es el esguince de tobillo con un 51-81% de casos reportados, seguido de las lesiones de tipo ligamentario de rodilla con un 17-19%.

Además, informó que las características de las lesiones varían con la edad. Al respecto, indicó que la incidencia general, la gravedad y la carga de las lesiones aumentan con la edad de los atletas. A mayor nivel competitivo mayor el riesgo de lesión deportiva; a mayor exposición mayor el riesgo de lesión deportiva; a mayor edad mayor el riesgo e incremento del tiempo perdido posterior a una lesión.

Universidad Antioquia El 10 de mayo de 2024, la institución educativa informó que las lesiones más frecuentes en futbolistas son en los miembros inferiores, principalmente en muslos, rodillas y tobillos, y suceden usualmente durante la competencia. Las lesiones más comunes son las músculo-tendinosas, como esguinces y desgarros, y en menor medida, fracturas. Sostuvo que en la práctica clínica las lesiones y fracturas de tobillo son “comunes” en futbolistas, siendo este un sitio anatómico particularmente expuesto al trauma directo e indirecto durante la actividad. Las fracturas de tobillo se clasifican de acuerdo

con la altura donde ocurre la fractura de peroné, el número de maléolos fracturados y la presencia o no de conminución (estallido del hueso). Las categorizadas como “Weber C” se refieren a aquellas donde la fractura de peroné ocurre por encima de la articulación del tobillo. La gran inestabilidad que ocurre con este tipo específico de fractura hace que requieran manejo quirúrgico con reducción abierta y fijación interna con material de osteosíntesis. Precisó que no existe literatura científica que dé cuenta de la frecuencia de la “luxofractura de cuello de pie tipo Weber C” y “FX oblicua del peroné luxofractura de peroné” en un futbolista profesional que ejerce la posición de delantero.

En consonancia con lo anterior, manifestó que el manejo quirúrgico con reducción abierta y fijación interna para otorgar estabilidad es el principal factor para el éxito terapéutico, el retorno deportivo y la prevención de la artrosis.

Asimismo, indicó que existen múltiples complicaciones ampliamente reconocidas relacionadas con el tratamiento de estas fracturas, como el dolor causado por el material de osteosíntesis, mala unión ósea, pinzamiento y osteoartritis.

Sobre este punto, precisó que el riesgo de estas complicaciones es mayor en las fracturas “Weber C”. Lo anterior, debido al extenso compromiso ligamentario y óseo.

Agregó que en las fracturas de tobillo que requieren manejo quirúrgico, el retorno es variable, de 3 meses a un año. Al respecto, informó que al evaluar los desenlaces funcionales de los pacientes con estas fracturas, se ha encontrado que más de la mitad quedan con dolor residual después de un año, 40 a 50% experimentan rigidez y aproximadamente el 30% logran volver a la actividad deportiva al nivel competitivo previo a la lesión, mientras que un 15 a 20% de los individuos no logran volver a realizar actividad física.

Universidad de Boyacá El 15 de mayo de 2024, la institución educativa informó que la incidencia de lesiones en jugadores profesionales de la rama masculina es de 2.5 a 8.7 lesiones en 1.000 horas. Resaltó que las lesiones se presentan más durante la competencia (partidos) que en el entrenamiento. Asimismo, manifestó que las lesiones óseas representan entre un 10% y un 20% del total de lesiones en futbolistas y que el mayor porcentaje de lesiones en el fútbol corresponden a alteraciones a nivel muscular siendo las más frecuentes las contracturas y desgarros musculares. Las lesiones óseas en el fútbol se presentan principalmente en las extremidades inferiores siendo la más común la fractura aislada de peroné con una prevalencia del 50%, seguida de la fractura del segundo metatarsiano.

Por otro lado, indicó que existen sistemas para clasificar la magnitud y localización de la fractura de cuello de pie. Para ello se utiliza la clasificación de Weber que hace relación al trazo de la fractura bien sea intrasindesmal (tipo A), transindesmal (tipo B) o suprasindesmal. (tipo C). Precisó que según algunos autores las fracturas “Weber tipo C” corresponden al 45% de las fracturas del cuello de pie.

Por lo demás, informó que desconoce si existe una correlación temporal entre la ocurrencia de las lesiones y la edad promedio de los futbolistas de la actividad competitiva profesional.

Universidad del Bosque El 8 de mayo de 2024, la institución educativa manifestó que las lesiones agudas en el fútbol son más comunes durante la temporada competitiva (septiembre a mayo). Las localizaciones más frecuentes de las lesiones están en rodillas (especialmente lesión de ligamento cruzado anterior), muslo (isquiotibiales), cadera/ingle y tobillos. Manifestó que la incidencia de lesiones de pie/tobillo en futbolistas de élite se estima entre 3 a 9 lesiones por 1.000 horas de juego en competición y el pie dominante es el que más se lesiona.

Las lesiones se pueden clasificar en 4 niveles de severidad dada por los tiempos en los que el futbolista debe parar: mínimas (0-3 días), medias (4-7 días), moderadas (8 - 28 días) y severas > 28 días.

Sostuvo que, en general, los pacientes que sufren fracturas de tobillo que requieren estabilización quirúrgica regresan al estado funcional inicial al año de la lesión. Agregó que existe evidencia que sugiere que con un retorno al juego adecuado después de una lesión de tobillo, los deportistas pueden recuperar su nivel de rendimiento anterior y continuar compitiendo. Precisó que esto se basa en estudios que han demostrado que muchos atletas han logrado retornar exitosamente a la competencia después de lesiones de tobillo, lo que sugiere que la lesión en sí misma no determina necesariamente el momento del retiro.

Universidad Nacional El 14 de mayo de 2024, la institución educativa informó que en el fútbol profesional, las lesiones más recurrentes afectan principalmente a los miembros inferiores, especialmente la rodilla, el muslo, la cadera/ingle y los tobillos. Las lesiones de rodilla, en particular las del ligamento cruzado anterior, son las más severas y requieren tiempos de recuperación prolongados. Los esguinces de tobillo son las lesiones más comunes, seguidas de las contusiones y las lesiones tendinosas. Precisó que las fracturas no son comunes, pero cuando ocurren, las del tobillo son las más frecuentes.

Agregó que alrededor del 86% de los jugadores de fútbol regresan con éxito al deporte después de una fractura, con tiempos de evolución variables según la ubicación de la misma.

Por lo demás, indicó que no se encuentran estudios que mencionen datos específicos sobre luxofracturas en cuello de pie tipo Weber C (fractura que está ubicada por encima de la sindesmosis). No obstante, sostuvo que si se reporta un rango de retorno de la actividad deportiva del 25% al 100% en las fracturas de tobillo, con tiempos entre 7 y 43 semanas para el retorno.

Respuestas al auto de pruebas de 19 de junio de 2024 Club El 12 de julio de 2024, la accionante remitió a la Corte la respuesta al auto de pruebas. En dicha respuesta, se pronunció sobre (i) las alternativas que le ofrecieron al jugador con posterioridad a la lesión que sufrió el 16 de abril de 2013;

(ii) el trámite que adelantó ante la ARL, con ocasión de la referida lesión; (iii) las actividades que desempeñó el deportista después de dicha lesión;

(iv) las condiciones de salud del señor Luis , y (v) la terminación de su contrato de trabajo. Primero, el Club explicó que con posterioridad al accidente que sufrió el trabajador no implementaron medidas para su reubicación ni fue necesario capacitarlo en un área distinta a la de su profesión. Esto, porque “siempre presentó una recuperación favorable” [378] , como lo demuestra su historia clínica. Además, “ni la ARL Positiva ni la respectiva EPS formularon algún tipo de restricción laboral, ni tampoco emitieron algún tipo de recomendación o de orden de reubicación del señor [Luis]” [379] .

El club indicó que, con ocasión del reintegro que ordenó el juez de tutela, la ARL realizó una prueba de trabajo en la que indicó que “se acordó con la empresa esperar el concepto médico con el fin de que el señor [Luis] recuperara sus hábitos de trabajo, adaptara su cuerpo a las actividades laborales y se le asignaran gradualmente las tareas propias de su cargo” [380] .

De hecho, el 10 de junio de 2016, Positiva emitió concepto en el que, entre otras, indicó que el deportista podía retomar sus actividades en campo, de manera paulatina, de acuerdo a su funcionalidad (ver supra , pár.

9). Lo anterior, con la finalidad de que continuara “en su rol laboral con modificaciones”. Asimismo, en 2016, la ARL “emitió el concepto final, en el cual se otorgó el alta médica al jugador y se indicó que se consideraba ‘pertinente iniciar trabajo de campo (…)’. Con esto se dio cierre al caso, remitiéndolo para la calificación de pérdida de capacidad laboral (la cual arrojó, inicialmente, cero por ciento 0%)” [381] .

Finalmente, resaltó que, con la sentencia de 4 de diciembre de 2017 en la que el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá no accedió a las pretensiones de la demanda ordinaria laboral del señor Luis , quedó “completamente claro que […] no gozaba de ningún fuero de salud ni de [ELR] para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, que, por demás, coincidió con la finalización del plazo inicialmente pactado y de la participación [del Club] en el torneo nacional […]” [382] .

Segundo, el club manifestó que reportó el accidente a la ARL el 17 de abril de 2013. Además, indicó que durante la vigencia de todos los contratos laborales cumplió con sus obligaciones con el Sistema General de Seguridad Social. También, señaló que adelantó actuaciones para prevenir lesiones y, una vez ocurrida, para atenderla de la mejor manera. Entre otras, indicó que (i) apoyó al jugador al momento de la lesión con su equipo médico profesional;

(ii) “diseñó y ejecutó planes de entrenamiento físico, tanto para la pretemporada como durante la competición para los jugadores del plantel profesional del equipo, entre ellos, el señor [Luis]” [383] , y (iii) “verificó y se aseguró de que el señor [Luis] contara con los elementos adecuados propios del desarrollo de su labor (guayos, canilleras, entre otros)” [384] , de conformidad con la ley y con el contrato de trabajo. Asimismo, aseguró que el deportista (iv) realizó “entrenamientos diferenciados en el club para su acondicionamiento y fortalecimiento, a excepción de los periodos en los que estuvo

incapacitado o en proceso de recuperación tras intervenciones quirúrgicas, siempre dando cumplimiento a las terapias, procedimientos y recomendaciones emitidas por los médicos tratantes de la ARL" [385] y del club. Por lo demás, el Club informó que, de manera voluntaria y solidaria, pagó al señor Luis "el auxilio por incapacidad por el 100% de su salario de ese momento" [386] , lo que representó un 56% de costos adicionales para el club, aproximadamente.

Tercero, el Club informó que el señor Luis "no fue inscrito en ninguna competencia oficial posterior a la lesión" [387] . Sin embargo, esto no implicaba que "no estuviera en buenas condiciones de salud" [388] , porque continuó sus entrenamientos con el equipo profesional desde el 30 de septiembre de 2014 [389] .

Antes de esa fecha, el jugador realizaba "entrenamientos diferenciados encaminados al fortalecimiento y a su rehabilitación" [390] . Además, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, estaba entrenando. El club precisó que no todos los jugadores con contrato laboral vigente participan en competiciones oficiales, lo que no obsta para que entrenen con los que sí participan y reciban sus respectivos salarios.

Cuarto, sobre las condiciones de salud del deportista, el Club informó que, de conformidad con el examen de retiro, el jugador tenía pendientes algunas terapias. Sin embargo, de conformidad con una de las pruebas que remitió en sede de revisión, para el momento de la terminación del contrato, el deportista estaba en buenas condiciones físicas y no tenía procedimientos quirúrgicos pendientes. En todo caso, resaltaron que solo con posterioridad a la finalización del vínculo laboral el señor Luis solicitó valoración médica, "pero sin evidencia de su realización y cumplimiento" [391] .

Además, respecto de la presunta contradicción entre la historia clínica deportiva y el examen de retiro [392] , precisó que este último enuncia "secuelas de la lesión sufrida el 16 de abril de 2013", porque "la profesional que lo realiza toma como precedente que el jugador es dado de alta" [393] .

Lo anterior, porque es la oportunidad para que la ARL determine "si las secuelas son calificables y cuantificables para determinar un porcentaje […] de pérdida de capacidad laboral" [394] .

En todo caso, la accionante resaltó que la ARL había calificado la PCL en 0%, lo que confirma que, "para el momento de la terminación del contrato de trabajo, […] se encontraba en óptimas condiciones y, en consecuencia, la calificación 'excelente' de su historia clínica deportiva" [395] .

Además, precisó que, en el examen de retiro, la médica recomendó el seguimiento por la ARL porque, con independencia de la terminación del contrato de trabajo, "todos los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo tienen derecho a prestaciones asistenciales y económicas de por vida" [396] .

Quinto, la sociedad accionante indicó que el contrato de trabajo fue terminado el 12 de noviembre de 2014. Insistió en que dicha terminación coincidió con la finalización de la vigencia del contrato de trabajo y con la terminación de la participación del club en el torneo del segundo semestre de 2014, la cual, además, era una práctica reiterada de la sociedad. Luego del reintegro del señor Luis por orden de un juez de tutela, fue desvinculado el 15 de diciembre de 2017, "una vez el club conoció la sentencia de primera instancia" dictada en el proceso ordinario laboral en el cual la autoridad judicial accionada emitió las sentencias objeto de esta acción de tutela. Al respecto, indicó que el Club "contaba con una justificación objetiva y que se trató de una autorización de un juez de la República al haberlo absuelto de las pretensiones del señor [Luis] de reintegrarse" al Club [397] .

Luis El 15 de julio de 2024, el deportista remitió a la Corte la respuesta al auto de pruebas. Primero, explicó que, con posterioridad al accidente laboral de 16 de abril de 2013 (i) el Club no le "ofreció alternativas de reubicación laboral ni educativa" [398] ;

(ii) el club le manifestó que lo "inscribiría para la competencia del II semestre de 2014", lo cual no le consta, porque no participó en ninguna competencia oficial en ese semestre [399] , y (iii) el deportista participó "en entrenamientos con los demás jugadores […] entre octubre y noviembre de 2014 como parte del reacondicionamiento al trabajo de campo" [400] .

Sin embargo, su “desempeño no fue el esperado ya que constantemente tenía que regresar a fisioterapia por las sobrecargas que sufría en el tendón de Aquiles, fa[s]citis plantar, pantorrillas, y cojera en la marcha” [401] .

Segundo, el señor Luis manifestó que, según el criterio del jefe del departamento médico del Club , para el momento de la terminación del contrato de trabajo, “no tenía tratamientos pendientes” [402] .

Sin embargo, puso de presente que “acudía a fisioterapia en la sede del club antes y después de las prácticas por las cargas de trabajo y las molestias que sufría después de cada se[s]ión” [403] .

Además, cuestionó que el club no le hizo “ningún examen para dictaminar el estado de la lesión al momento del despido”, salvo el de retiro [404] .

Al respecto, indicó lo que, en esa oportunidad, dictaminó el médico, sobre la continuación del “tratamiento y seguimiento por ortopedia y fisioterapia por secuelas de trauma en MIL” [405] .

Luego, relacionó algunas consultas médicas a las que asistió con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, en las que le ordenaron medicamentos y fisioterapia.

Asimismo, señaló que, mediante comunicación de 27 de enero de 2015, solicitó al Club reconsiderar la decisión de terminar su contrato de trabajo. Lo anterior porque, a su juicio, gozaba de ELR, al no haberse recuperado de su lesión. Al respecto, indicó que, en el examen de egreso, la doctora ordenó “[c]ontinuar tratamiento y seguimiento por ortopedia y fisioterapia por secuela en trauma MIL” y “[s]eguimiento por medicina laboral ARL” [406] , por lo que, el 25 de noviembre de 2014, asistió a consulta médica. En esa oportunidad, el médico le ordenó fisioterapias y control con fisioterapia. Además, dio cuenta de otras citas médicas a las que había asistido. Pese a lo anterior, mediante oficio de 5 de febrero de 2015, el club ratificó su decisión. A su juicio, el deportista no gozaba de la referida estabilidad porque, con independencia de las terapias, no evidenciaba alguna dificultad para realizar sus actividades diarias y laborales [407] .

Tercero, el jugador precisó que los procedimientos que le realizaron “son secuelas de la lesión sufrida el 16 de abril de 2013” [408] . Señaló que no tuvo éxito en la recuperación, “lo que ocasionó secuelas en [su] tobillo derecho y posteriores cirugías” [409] .

A su juicio, era normal que “el tobillo respondiera a algunas cargas de trabajo pero el desgaste en [su] tobillo seguía avanzando hasta convertirse en una artrosis degenerativa que al día de hoy sigue causando dolor[,] inflamación y rigidez en ambos tobillos” [410] .

Cuarto, el señor Luis indicó las fechas en las que fue notificado de la terminación del contrato de trabajo. En la primera ocasión, el Club le notificó dicha terminación el 18 de noviembre de 2014, la cual tendría efectos desde el día 12 de noviembre anterior. En la segunda oportunidad, informó que fue desvinculado desde el 15 de noviembre de 2017. Por lo demás, el jugador dio cuenta de las actividades informales que ha desarrollado con posterioridad a la finalización del vínculo laboral [411] .

Positiva El 10 de julio de 2024, Positiva explicó que el accidente que sufrió el deportista el 16 de abril de 2013, reportado por el empleador, fue calificado por el comité médico interdisciplinario de la Compañía con los siguientes diagnósticos:

“S900 CONTUSIÓN DEL TOBILLO IZQUIERDO” y “S824 FRACTURA EN PERONÉ IZQUIERDO” [412] . Indicó que, el 4 de marzo de 2016, el jugador fue matriculado en el programa de rehabilitación. En el marco de este programa, el 12 de mayo de 2016, expidió la carta de recomendaciones y análisis de exigencias. En dicha carta, la ARL señaló, entre otras, que el trabajador podía “retomar el desempeño de actividades en campo involucrándose paulatinamente de acuerdo a [su] funcionalidad actual” [413] .

Asimismo, que, “[p]ara el retorno de actividades que exija[n] esfuerzo, agilidad y dinamismo”, la empresa debía promover “espacios de trabajo de campo de manera progresiva para determinar la intensidad de actividad deportiva a seguir y que hace parte del proceso de readaptación” [414] .

Además, Positiva señaló que, “culminada la fase de rehabilitación, no se encontró dolor, así como tampoco limitación funcional relacionada con el evento agudo, razón por la cual se [dio] de alta al señor [Luis]” [415] .

El 13 de abril de 2016, lo calificó con una PCL de 0,0%. Este dictamen fue recurrido y, el 11 de abril de 2017, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá “otorg[ó] un porcentaje de secuelas de 22,40%” [416] .

La empleadora presentó recurso de apelación en contra de este dictamen, pero fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante el dictamen de 25 de abril de 2018.

Finalmente, Positiva informó que “las cirugías, procedimientos y tratamientos médicos que le practicaron al señor [Luis] con posterioridad a noviembre de 2014, se proporcionaron como parte de un tratamiento médico definido y necesario para el trato de las patologías padecidas, es decir que, si guardan relación con el evento padecido” [417] .

La ARL remitió un cuadro en el que relacionó los procedimientos médicos autorizados al jugador, los cuales tienen como siniestro el accidente laboral de 16 de abril de 2013.

Ministerio del Trabajo El 9 de julio de 2024, la Oficina Asesora Jurídica de la entidad informó que en la Unidad de Investigaciones Especiales “no se ha tramitado, ni existe trámite de autorización de despido de jugadores profesionales de fútbol que pierden su capacidad laboral” [418] .

Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia El 15 de julio de 2024, la magistrada ponente de las sentencias cuestionadas se pronunció respecto de las pruebas. Señaló que, en dichas providencias, la Sala de Descongestión expuso “los soportes fácticos, argumentativos, probatorios, normativos y jurisprudenciales” que sustentaban su decisión [419] .

Insistió en que el jugador era beneficiario de la ELR, “lo cual condujo a la orden de reintegro y pagos pertinentes”, de conformidad con las disposiciones aplicables [420] .

De hecho, manifestó que las pruebas allegadas en sede de revisión por Positiva confirman esta tesis. En particular, resaltó que dichas pruebas dan cuenta de que el deportista fue sometido a tratamientos y cirugías como consecuencia de la lesión, incluso con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo [421] .

Así, resulta claro que “aún no podía desempeñarse en el oficio de jugador profesional de fútbol, para el que fue contratado, tampoco aparecía acreditada su capacitación o habilitación para desempeñar otro afín que respetara el ius variandi […] y, como no se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo, sino que se acudió a la terminación injustificada del vínculo, era imposible no ordenar la protección dispuesta por el legislador para un trato abiertamente discriminatorio injusto” [422] .

ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO A LA SENTENCIA SU.396/24 Referencia: Expediente T-9.859.224 Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, aclaro mi voto pues si bien comparto la decisión de amparar el derecho fundamental al debido proceso del club deportivo y, en consecuencia, dejar sin efectos la sentencia dictada por la Sala de Descongestión Laboral n.º 3 de la Corte Suprema de Justicia, (i) no estoy de acuerdo con las razones que fundamentaron la configuración del defecto sustantivo en relación con el contenido y alcance de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud en el caso de los futbolistas profesionales , y (ii) no considero adecuado emplear el “juicio de proporcionalidad” para determinar la posibilidad de reintegro de un futbolista profesional. Esto es así, por las siguientes razones:

En primer lugar, la autoridad judicial accionada incurrió en un defecto sustantivo; sin embargo, esto ocurrió porque interpretó de manera irrazonable y desproporcionada el mandato previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pero no porque siguió de manera estricta las reglas jurisprudenciales sobre la materia.

Para la mayoría de la Sala, se configuró el defecto sustantivo porque “ la autoridad judicial se limitó a reiterar la noción contenida en la jurisprudencia acerca de la comprobación de la situación de discapacidad para efectos de la aplicación de la

ELR [estabilidad laboral reforzada], cuando el trabajador tiene una condición de salud que le impide ejercer el cargo para el cual fue contratado" [423] .

Con todo, esta razón no configura un supuesto de defecto sustantivo; antes bien, corresponde al seguimiento de la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral para determinar el contenido y alcance de la ERL.

En este caso, el defecto sustantivo obedeció a que la autoridad accionada ordenó el reintegro del trabajador con base en una interpretación irrazonable, desproporcionada e irrestricta del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual "la discapacidad de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar". Fue, precisamente, a partir de dicha interpretación que la accionada impartió una orden de reintegro que no tuvo en cuenta que: (i) la labor desempeñada por el trabajador, que le exige una cualificación física óptima, es susceptible de la ocurrencia de lesiones inherentes al propio desempeño y competencia deportiva, (ii) el club, en su calidad de empleador, tiene como objeto la contratación de futbolistas profesionales para la participación en competencias concretas, pero no otro tipo de labor, (iii) los futbolistas profesionales hacen parte de una minoría privilegiada en un mercado laboral con altos salarios y plazas de trabajo limitadas, (iv) la disminución de la capacidad laboral de un deportista no le impide, de manera absoluta e irrestricta, la ejecución de otro tipo de labores o la participación en otros sectores del mercado laboral, y (v) el contenido de los reglamentos y normas propias, entre estas, las de la FIFA, que rigen la actividad deportiva y el cumplimiento de las obligaciones entre las partes. La falta de valoración de estas circunstancias fueron las que llevaron a que la accionada interpretara de manera inadecuada la norma y, en consecuencia, impusiera una obligación desproporcionada al empleador, sin considerar la actividad específica, el sector de entretenimiento del cual hace parte, las limitadas posibilidades de reintegrar al trabajador, y la carga económica desproporcionada que podía implicar el reintegro.

En segundo lugar, si bien el estándar de valoración de la capacidad laboral de los futbolistas profesionales es distinto al que se debe emplear para analizar la aptitud laboral y posibilidad de reubicación de los trabajadores que no desarrollan labores que exijan un rendimiento físico óptimo, no es adecuado someter la determinación sobre las opciones del reintegro de los deportistas profesionales al 'juicio de proporcionalidad', por dos razones esenciales:

Primero, las reglas decantadas por la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral son suficientes para determinar el alcance y el contenido de la posibilidad de reintegro de los trabajadores, incluidos los futbolistas profesionales.

La valoración sobre la posibilidad del reintegro o no debe efectuarse conforme a las reglas decantadas por la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral, que coinciden en que este (i) no siempre debe realizarse sobre el mismo puesto de trabajo, pues dependerá del estado de salud del trabajador, (ii) debe efectuarse en relación con un cargo que el trabajador pueda desempeñar y en el que no sufra riesgo de empeorar su salud, (iii) y se debe examinar si la medida de reubicación es fácticamente posible o si excede las posibilidades del empleador.

Estas reglas atienden, precisamente, a la valoración sobre la aptitud física del trabajador y la posibilidad de realizar las funciones para las cuales el empleado fue contratado, a partir, incluso, de los ajustes que resulten razonables. Si bien la actividad de los deportistas profesionales les exige un rendimiento físico superior, ello no desvirtúa la pertinencia y utilidad de dichas reglas, como tampoco su condición de "trabajadores". Estas se pueden aplicar, pero su estándar o intensidad de valoración debe cambiar o enfocarse de manera específica en la actividad que desarrollan, como lo imponen los criterios de valoración actuales relativos al examen de la posibilidad del reintegro en atención al cargo desempeñado y a la preservación de la condición de salud del trabajador. La aplicación de estas reglas jurisprudenciales es necesaria, sobre todo si se tiene en cuenta que la estabilidad laboral reforzada es una garantía común a todos los trabajadores y que el reintegro no es una prerrogativa absoluta cuya determinación varíe de un sector económico o productivo a otro.

Segundo, de considerarse que las reglas jurisprudenciales referidas no son suficientes para determinar la posibilidad del reintegro de un deportista de alto rendimiento, no se cumplen los presupuestos para aplicar un juicio de proporcionalidad a una cuestión en la que no se está en presencia de dos intereses, derechos o principios en tensión.

La Sala Plena consideró que, en tratándose de los futbolistas profesionales diagnosticados con lesiones que, en principio, les impiden continuar con la alta competencia, el reintegro puede significar una carga desproporcionada para el empleador, de acuerdo con las muy reducidas opciones de reubicación. De manera que, “en casos límite, cuando el empleador se oponga al reintegro, dicha orden debe estar precedida de un juicio de proporcionalidad en el que se valoren las condiciones particulares de ambas partes” [424] .

No obstante, el juicio de proporcionalidad propuesto no constituye una metodología adecuada para resolver las controversias relativas al reintegro de los trabajadores con estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

De un lado, el juicio de proporcionalidad es un instrumento hermenéutico que permite establecer si determinada medida resulta adecuada y necesaria para la finalidad perseguida, sin que se sacrifiquen valores, principios o derechos de mayor entidad constitucional para el caso concreto que se analiza [425] . Por tanto, su aplicación exige la existencia, prima facie , de un conflicto entre principios o derechos constitucionales [426] . Con todo, en tratándose de la determinación del reintegro, no se está en presencia de un conflicto de intereses pues, precisamente, este ya se dilucidó al dar primacía a la garantía a la estabilidad en el empleo del trabajador. En gracia de discusión, el juicio de proporcionalidad que se propone para establecer las opciones de reintegro de los futbolistas de alto rendimiento es general, abstracto e indeterminado, y no plantea los parámetros que deben considerar los empleadores para determinar dicha opción, sin que la misma se ejerza de manera arbitraria o irrestricta.

De otro lado, según lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no es posible derivar un estándar distinto para determinar el contenido y alcance del fuero de salud de los futbolistas profesionales que conduzca a una eventual orden de reintegro. L a afectación de salud que impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de la labor –y que, precisamente, activa la protección constitucional–, debe valorarse con base en las particulares condiciones del contrato de trabajo que vincula a un trabajador (con independencia de que se trate de un deportista profesional) y su empleador (en el caso de los futbolistas profesionales, un club deportivo), entre estos, el plazo y objeto del contrato, esto es, el cargo contratado. De conformidad con aquella disposición, el fuero de salud impide que la condición de discapacidad de una persona constituya un motivo que impida la continuidad del vínculo laboral, “salvo que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible o insuperable en el cargo”, de manera que la garantía no puede constituir una carga desproporcionada para los empleadores al valorar la procedencia del reintegro, circunstancias que la Sala circunscribió exclusivamente a la condición de los futbolistas profesionales, a pesar de que es una constatación que se debe valorar caso a caso [427] .

Contrario al estándar planteado por la mayoría, la garantía a la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 y el artículo 53 de la Constitución exige la determinación de las opciones de reintegro mediante un escrutinio judicial particular, orientado a evaluar la aptitud laboral del trabajador de acuerdo con la labor para la cual fue contratado, sin que las exigencias o cualificaciones específicas de un cargo impongan un estándar o grado de escrutinio de la protección que varíe en atención al empleo, ni deriven en un tratamiento desproporcionado para el empleador.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado [1] En respuesta al auto de pruebas de 25 de abril de 2024, proferido por la magistrada sustanciadora, el jugador indicó que “se debe omitir cualquier dato que permita [su] identificación en las providencias que se profieran en este proceso en razón a la reserva de [su] historia clínica”.

Cfr . Expediente digital. “Rta. Luis I”, p. 10. [2] El señor Luis estuvo vinculado con el Club por medio de distintos contratos de trabajo a término fijo, desde el 6 de septiembre de 2012. El 16 de abril de 2013 sufrió un accidente laboral por el cual tuvo que ser intervenido quirúrgicamente en varias oportunidades. El 18 de noviembre de 2014, el club le informó de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, a partir de 12 de noviembre del mismo año. En ese contexto, el trabajador interpuso acción de tutela en contra de su empleador, por lo que fue reintegrado el 1º de abril de 2015, de manera transitoria. El jugador inició un proceso ordinario laboral en contra del Club , que culminó con las sentencias de 4 de diciembre de 2017 y de 24 de julio de 2018, por medio de las cuales el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá y la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá absolvieron al empleador. Sin embargo, el entonces demandante interpuso recurso extraordinario de

casación que culminó con las sentencias ahora cuestionadas, en las que la Sala de Descongestión n.° 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia concluyó que sí era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

[3] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, pp. 60 a 72. [4] Mediante el oficio de 12 de noviembre de 2014, el club certificó que el deportista se desempeñó como jugador de futbol profesional “con contrato a término fijo desde el 01 de enero de 2014 hasta el día 12 de noviembre de 2014”. Ib., p. 83.

[5] Ib., p. 73. [6] Ib., p. 74. [7] Además, en el expediente ordinario laboral, el jugador aportó un contrato de trabajo a término fijo, cuya fecha de inicio era el 2 de agosto y su fecha de terminación era el 31 de diciembre, ambas de 2014.

Cfr . Ib., pp. 67 a 72. [8] Ib., p. 151. [9] Ib., p. 152. [10] Expediente digital. “033 Rta. Luis I”, pp. 10 y 11, así como “031 Rta. del Club […]”, p. 14. En particular, la accionante informó que “contaba con una justificación objetiva y que se trató de una autorización de un juez de la República al haberlo absuelto de las pretensiones del señor [Luis] de reintegrarse” al Club .

[11] Ib., p. 92. Cfr. Expediente digital. “HISTORIA CLINICA MEDICO DEPORTIVA [del Club]”, p. 2 y “006 Rta. del Club ”, p. 34. [12] Expediente digital. “031 Rta. del Club […]”, pp. 17 a 19.

[13] Expediente digital. “033 Rta. Luis I”, pp. 10 y 11. [14] Ib. [15] Ib., p. 93. [16] Ib., p. 163. En octubre de 2013, el deportista presentó “hidrartrosis” y, en el mes de noviembre refería dolores esporádicos. Luego, en enero de 2014, refirió “disminución de sintomatología dolorosa”, así como de “ejercicios de impacto”.

[17] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 41. En el mismo sentido, el 3 de mayo de 2014 se consignó en la historia médica-deportiva lo siguiente: “Ha recidivado la inflamación en el cuello del pie. Decidimos hacer artroscopia y retiro del material de osteosíntesis”.

Cfr . Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, p. 93; “HISTORIA CLINICA MEDICO DEPORTIVA [del Club]”, p. 3, y “006 Rta. del Club ”, p. 35.

[18] De conformidad con la historia clínica, en esa oportunidad advirtieron “una lesión condral en el aspecto anterointerno del talo de 5 mm de diámetro que llega[ba] hasta el hueso subcondral. Se procedió a practicar microfracturas. Con fresa y cincel se retiró el osteofito anterior de la tibia.

Se retiró placa de osteosíntesis del peroné”. Ib., p. 164. [19] Ib., p. 93. [20] Ib. [21] Ib., p. 164. [22] Ib. [23] Ib. Según el deportista, entrenó con los demás jugadores del club entre octubre y noviembre de 2014. Al respecto, el Club indicó que continuó con sus entrenamientos desde el 30 de septiembre de 2014 y, para el momento de la terminación del contrato de trabajo estaba entrenando.

Cfr . Expediente digital. “033 Rta. Luis I”, p. 3, y “031 Rta. del Club […]”, p. 13. [24] Ib. [25] Expediente digital. “031 Rta. del Club […]”, p. 12.

[26] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 75. A su vez, el médico consignó que el jugador refirió “dolor en mediopié izquierdo, región aquiliana y tercio distal de tibia al iniciar actividad física y al terminar”.

[27] Ib., p. 77. [28] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 78. [29] Ib., p. 79. Cfr. Expediente digital. “HISTORIA CLINICA CAFAM”, p. 5. De conformidad con el “concepto de peritaje frente a la cronología de evolución de la lesión” del jugador, aportado por el Club , “[e]n el momento del retiro, se encontraba en buenas condiciones físicas, no tenía cirugías pendientes y solo tenía pendiente terminar algunas terapias”.

Cfr . Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 94. [30] Ib. [31] Ib., pp. 174, 175 y 177. En la consulta de 25 de noviembre de 2014, el médico fisiatra indicó que presentaba dolor “no incapacitante” para actividades de la vida diaria.

Cfr . Expediente digital. “HISTORIA CLINICA CONSULTA EXTERNA ORTHOHAND SAS”, “NOTAS DE EVOLUCION GERMAN OCHOA COLSANITAS 17.12.2014”, “006 Rta. del Club ”, p. 46, y “033 Rta.

Luis I”, pp. 17 a 19. [32] Ib., p. 180. Cfr. Expediente digital. “INFORME FISIOTERAPIA WAKE UP […]” y “006 Rta. del Club ”, p. 49. [33] Ib. Además, el fisioterapeuta dio cuenta de los siguientes factores de riesgo: “Inestabilidad pélvica en su plano frontal, retracción en los músculos rotadores internos de cadera, patrón torsional MMII, baja activación del cuádriceps izquierdo, atrofia glútea, pérdida de la coordinación inter-articular (cadera, rodilla y tobillo), inactivación del músculo sóleo izquierdo, pobre activación de su primera unidad funcional (hallux), irritación en el m[ú]sculo tibial anterior por compensación muscular y alteración del patrón de marcha”.

Cfr . Expediente digital. “033 Rta. Luis I”, p. 24. [34] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, pp. 50 y 51, y “033 Rta. Luis I”, p. 20. [35] Ib., p. 55.

[36] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo2[…]”, pp. 196 a 200. [37] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

“Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, pp. 164 y 191. En esa oportunidad, le practicaron los siguientes procedimientos al señor Luis :

“resección de osteofitos tibiales y/o talares por endoscopia”, “sinovectomía de tobillo total por artroscopia” y “resección de lesión ostecondral, perforaciones y/o curetaje de tobillo por artroscopia”.

Cfr . Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 56. [38] Ib. [39] Ib., p. 201. Cfr . Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 61, y “033 Rta.

Luis I”, p. 161. [40] Ib. [41] Ib. [42] Ib. [43] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 98. [44] Ib., pp. 90 y 98. [45] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

“Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo2 […]”, p. 101. Cfr . Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 74. [46] Ib. [47] Ib., p. 102. [48] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 62.

[49] Ib., pp. 84 y 102. Cfr . Expediente digital. “DESCRIPCION PROCEDIMIENTO HOSPITAL SAN JOSE 13.07.2016”. [50] En términos similares, se encuentran las recomendaciones contenidas en el documento de análisis de exigencias de 12 de mayo de 2016.

Mediante oficio de 12 de mayo de 2016, Positiva remitió al Club las recomendaciones para el desempeño laboral del jugador. Cfr . Expediente digital. “Rta. Positiva Compañía de Seguros”, pp. 2, 3, 19 y 21.

[51] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo2 […]”, p. 78. Cfr . Expediente digital. “RECOMENDACIONES PARA DESEMPE[…] POSITIVA SEGUROS 10.06.2016” y “006 Rta. del Club ”, pp. 63 y 64.

[52] Ib. [53] Expediente digital. “006 Rta. del Club C”, p. 98. [54] Ib. [55] Ib. [56] Ib., p. 99. [57] Ib. [58] Expediente digital. “033 Rta.

Luis I”, p. 4. [59] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo2 […]”, p. 186. [60] Ib., p. 107.

Cfr . Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 77. [61] Ib., p. 156. Cfr . Expediente digital. “JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION INVALIDEZ”, p. 5 y “006 Rta. del Club ”, p. 86.

[62] Ib., p. 134. Cfr . Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, pp. 80 y 81. En concreto, solicitó (i) modificar la fecha de estructuración, para que coincidiera con la del accidente laboral;

(ii) tener en cuenta la afectación a su pie derecho, y (iii) aumentar el porcentaje de la PCL, en tanto que no puede desempeñar su trabajo como futbolista profesional.

[63] Expediente digital. “NOTIFICACION SOBRE DECISION JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION 28”, p. 2. Entre otras, el Club (i) señaló que el jugador contaba con “toda su capacidad ocupacional y laboral y habilidades psicológicas y

físicas para seguirse desempeñando en cualquier área de actividad productiva";

(ii) calificó de excesivo el porcentaje de PCL, habida cuenta de que el deportista estaba "en óptimas condiciones" y (iii) expuso los factores que, a su juicio, debían tenerse en cuenta para valorar la recuperación del señor Luis .

Cfr . Expediente digital "028 Rta. Positiva Compañía de Seguros", p. 40. [64] Expediente digital. "NOTIFICACION SOBRE DECISION JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION 28", p. 2.

Cfr . Expediente digital. "006 Rta. del Club ", p. 91. [65] Expediente digital. "028 Rta. Positiva Compañía de Seguros", pp. 36 a 43. [66] Expediente digital. "006 Rta. del Club ", pp. 17 y 18.

[67] La Sala no tiene certeza respecto de la fecha de la interposición de la acción de tutela. Sin embargo, el auto por medio del cual el a quo avocó conocimiento fue dictado el 12 de marzo de 2015.

Cfr. Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. "Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]", p. 110. [68] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

"Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]", p. 121. [69] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia SL3379 de 28 de septiembre de 2022, p. 9.

[70] Ib., p. 10. [71] La demanda fue admitida por medio del auto de 24 de febrero de 2021. [72] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

Demanda de casación, p. 15. [73] El recurrente cuestionó "¿cómo puede ser posible que señale que para [el] 30 de septiembre de 2014 la evolución de salud era excelente? Entonces ¿por qué la calificación?, si es la consecuencia o el efecto del accidente de trabajo sufrido por el demandante el 16 de abril de 2013, que es la causa". Ib., p. 16.

[74] Ib., p. 18. [75] Ib., p. 19. [76] En concreto, la Sala de Casación solicitó al Club (i) certificar si el jugador Luis prestaba actualmente sus servicios al club;

(ii) remitir el certificado y los soportes de todos los pagos efectuados al jugador; y (iii) enviar las constancias de pago de los aportes al sistema general de seguridad social integral.

[77] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia SL3379 de 28 de septiembre de 2022, p. 29. [78] Ib., p. 30. [79] De hecho, la Sala señaló que el dictamen ratificaba "la gravedad de la lesión y que a la terminación del nexo el trabajador deportivo no se encontraba en óptimas condiciones como lo quiso hacer ver el juez de segundo grado". Ib., p. 32.

[80] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Solicitud de nulidad del Club , p. 5. [81] Ib., p. 9. [82] Ib. [83] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

Auto de 9 de noviembre de 2022, p. 6. [84] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia de 28 de marzo de 2023, p. 17.

[85] Ib., p. 7. [86] Ib. [87] Ib., p. 8. [88] La Sala de Descongestión indicó lo siguiente: "[…] en el interrogatorio de parte la representante legal del equipo, fue cuestionada sobre si, al equipo de fútbol le habían informado sobre los resultados del examen médico de retiro y las consideraciones allí dadas, y ella contestó que 'seguramente a las personas que estaban en ese momento sí'". Ib., pp. 8 y 9.

[89] Ib., p. 9. [90] Ib., p. 10. [91] Expediente digital. "0002Demanda", p. 13. [92] Ib., p. 57. [93] Ib., p. 52. [94] Ib., p. 53. [95] Ib., p. 52.

[96] Ib., pp. 53 y 54. [97] Ib., p. 56. [98] Ib. [99] Ib., p. 57. [100] Ib., pp. 37 y 38. Sobre este punto, el actor aseguró que la Sala de Descongestión accionada modificó las reglas jurisprudenciales e impuso "una definición de 'limitación de grado moderado' distinta para el caso de contratos deportivos". Por esto, la estabilidad laboral reforzada se extendería ahora "a quienes aún no hayan alcanzado una recuperación de alto rendimiento para jugar un torneo sin importar si se han reincorporado al equipo, pues según estas decisiones los deportistas de alto rendimiento lesionados tienen una discapacidad

moderada por el simple hecho de no gozar de un estado de salud ‘por encima del estándar normal de cualquier trabajador”. Ib., p. 39.

[101] Ib., p. 36. [102] Ib., p. 40. [103] Ib., p. 41. [104] Expediente digital. “0006Documento_Notificacion” y “007Notificación”. [105] Expediente digital. “Contestacion”, p. 25.

[106] Expediente digital. “Fallo1ra”, p. 7. [107] Ib., p. 13. [108] Expediente digital. “Fallo2da”, p. 9. [109] Ib. [110] Ib., p. 10. [111] El magistrado José Fernando Reyes Cuartas, quien también integró dicha Sala, no participó en la decisión sobre la selección de este expediente, en virtud de lo previsto por el artículo 55 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional.

[112] Las respuestas a estos requerimientos sirvieron de insumo para la descripción fáctica presentada en esta sentencia. [113] Corte Constitucional, sentencia T-138 de 2022.

Cfr . Corte Constitucional, sentencias T-146 de 2022 y T-190 de 2020, entre otras. [114] Corte Constitucional, sentencia SU-077 de 2018. [115] Corte Constitucional, sentencia T-804 de 2002.

Cfr. Corte Constitucional, sentencias T-277 de 2003 y T-579 de 1997. En esta sentencia, la Sala Sexta de Revisión señaló que “el amparo constitucional se consagró para restablecer los derechos fundamentales conculcados o para impedir que se perfeccione su violación si se trata apenas de una amenaza, pero que, de todas maneras, su presupuesto esencial, insustituible y necesario, es la afectación –actual o potencial– de uno o varios de tales derechos, que son cabalmente los que la Carta Política quiso hacer efectivos, por lo cual la justificación de la tutela desaparece si tal supuesto falta”.

[116] Corte Constitucional, sentencia T-130 de 2014. [117] Corte Constitucional, sentencias T-194 de 2024, T-282 de 2022, T-240 de 2021 y SU-116 de 2018.

[118] Ib. [119] Ib. [120] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “RecursosExtraordinarios_Casacion_Memorial_2022020803388”, “RecursosExtraordinarios_Casacion_Memorial_2022020637545” y “RecursosExtraordinarios_Casacion_Memorial_2022020547111”.

[121] En efecto, el 20 de septiembre de 2023, Pedro remitió memorial por medio del cual presentó “alegaciones contra la impugnación” del Club .

En esa oportunidad, afirmó que actuaba “como apoderado judicial del demandante [Luis]”, pero no remitió poder alguno para representarlo en el proceso de tutela.

Cfr . Expediente digital. “0014Memorial”, “0015Informe_secretarial”, “0016Memorial” y “132430 Memorial”. Asimismo, el 20 de mayo de 2024, en sede de revisión, objetó el informe del accionante. En esa oportunidad, manifestó que actuaba “según poder otorgado para el proceso ordinario laboral y que ahora se entiende otorgado para esta Sala de Revisión”. Ese mismo día también remitió algunos documentos, pero no consta poder especial alguno otorgado para este trámite de tutela.

Cfr . Expediente digital. “018 Rta. Pedro I […]” y “019 Rta. Pedro II […]”. [122] Corte Constitucional, sentencia SU-573 de 2019. En otras palabras, la relevancia constitucional busca, entre otros, (i) preservar “la competencia y la independencia de los jueces de las jurisdicciones diferentes a la constitucional” y, por tanto, “evitar que la acción de tutela se utilice para discutir asuntos de mera legalidad”;

(ii) restringir “el ejercicio de la acción de tutela a cuestiones de relevancia constitucional que afecten los derechos fundamentales” y, por último, (iii) impedir que “la acción de tutela se convierta en una instancia o recurso adicional para controvertir las decisiones de los jueces”. En el mismo sentido, la sentencia T-248 de 2018: “Este requisito (…) implica evidenciar que la cuestión que se entra a resolver es genuinamente una cuestión de relevancia constitucional que afecta los derechos fundamentales de las partes, pues el juez constitucional no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia constitucional so pena de involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones”.

[123] Ib. [124] Corte Constitucional, sentencia SU-573 de 2019. Cfr . Corte Constitucional, sentencia SU-215 de 2022: “La acción de tutela debe plantear argumentos suficientes dirigidos a demostrar que la providencia judicial afectó de manera grave un derecho fundamental. En ese sentido, no basta con la sola referencia a la afectación de las garantías superiores para encontrar probada la relevancia constitucional”.

[125] Ib. En el mismo sentido, la sentencia T-248 de 2018: “Por tanto, solo la evidencia prima facie de una afectación o vulneración de facetas constitucionales de los derechos fundamentales permite superar el requisito de relevancia constitucional de la tutela en contra de providencias judiciales”.

[126] Corte Constitucional, sentencia T-422 de 2018. [127] Corte Constitucional, sentencia T-555 de 2019. [128] Corte Constitucional, sentencia C-590 de 2005.

Cfr. Corte Constitucional, sentencia T-555 de 2019: “De esta manera, se garantiza la órbita de acción tanto de los jueces constitucionales, como de los de las demás jurisdicciones y, de contera, se erige en garantía misma de la independencia de los jueces ordinarios”.

[129] Corte Constitucional, sentencia SU-134 de 2022. [130] Ib. “Este enfoque impide que el mecanismo de amparo constitucional sea utilizado indebidamente como una instancia adicional para discutir los asuntos de índole probatorio o de interpretación de la ley que dieron origen a la controversia judicial. En el marco de cada proceso, las partes cuentan con los recursos judiciales ordinarios y extraordinarios dispuestos por el legislador para atacar las decisiones de los jueces que estimen arbitrarias o incompatibles con sus derechos. Si luego de agotar dichos recursos persiste una clara arbitrariedad judicial, solo en ese caso se encuentra habilitada la tutela contra providencias judiciales”.

[131] Ib. [132] Entre muchas otras, en las sentencias SU-573 de 2019, SU-020 de 2020, SU-128 de 2021 y, recientemente, en las sentencias SU-134 de 2022, SU-214 de 2022, SU-215 de 2022, SU-326 de 2022, SU-387 de 2022 y SU-388 de 2022.

[133] Corte Constitucional, sentencia SU-134 de 2022. [134] Corte Constitucional, sentencia SU-387 de 2022. [135] Corte Constitucional, sentencia SU-134 de 2022.

[136] Corte Constitucional, sentencias SU-387 de 2022, SU-134 de 2022, SU-439 de 2017. [137] Corte Constitucional, sentencia SU-387 de 2022. [138] Corte Constitucional, sentencias SU-134 de 2022 y SU-128 de 2021.

Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-573 de 2019 y SU-439 de 2017. [139] Corte Constitucional, sentencia SU-573 de 2019. [141] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022.

[142] El recurso extraordinario de revisión procede contra las sentencias ejecutoriadas de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las Salas Laborales de los Tribunales Superiores y los Jueces Laborales del Circuito dictadas en procesos ordinarios. Esto por las siguientes causales:

1. Haberse declarado falsos por la justicia penal documentos que fueron decisivos para el pronunciamiento de la sentencia recurrida. 2. Haberse cimentado la sentencia en declaraciones de personas que fueron condenadas por falsos testimonios en razón de ellas.

3. Cuando después de ejecutoriada la sentencia se demuestre que la decisión fue determinada por un hecho delictivo del juez, decidido por la justicia penal.

4. Haber incurrido el apoderado judicial o mandatario en el delito de infidelidad de los deberes profesionales, en perjuicio de la parte que representó en el proceso laboral, siempre que ello haya sido determinante en este.

[143] Corte Constitucional, sentencia SU-108 de 2018. [144] Corte Constitucional, sentencia SU-391 de 2016. [145] Corte Constitucional, sentencia T-307 de 2017.

[146] Información consultada de la página de la Rama Judicial el 11 de julio de 2024. [147] Corte Constitucional, sentencia SU-080 de 2020. Cfr.

Corte Constitucional, sentencias SU-159 de 2000 y C-590 de 2005. [148] Corte Constitucional, sentencia SU-061 de 2018. Cfr. Corte Constitucional, sentencia SU-537 de 2017.

[149] Corte Constitucional, sentencias SU-379 de 2019, SU-061 de 2018 y C-590 de 2005, entre otras. [150] Corte Constitucional, sentencia SU-214 de 2023.

Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-379 de 2019 y C-590 de 2005, entre otras. [151] Ib. [152] Corte Constitucional, sentencia C-590 de 2005. En todo caso, la Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela en contra de providencias de la misma naturaleza, cuando " (i) la acción de tutela presentada no comparta identidad procesal con la solicitud de amparo cuestionada; (ii) se demuestre de manera clara y suficiente, que la decisión adoptada en la sentencia de tutela fue producto de una situación de fraude (Fraus omnia corrumpit); y (iii) no exista otro medio, ordinario o extraordinario, eficaz para resolver la situación ".

Cfr . Sentencias SU-214 de 2023 y SU-627 de 2015, entre otras. [153] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. [154] En la sentencia SU-355 de 2020, la Corte Constitucional precisó que, por regla general, la acción de tutela es improcedente cuando se controvierten sentencias de nulidad por inconstitucionalidad dictadas por el Consejo de Estado. En todo caso, señaló que la solicitud de amparo procedería "cuando el fallo dictado por el Consejo de Estado (i) desconoce la cosa juzgada constitucional; o (ii) su interpretación genera un 'bloqueo institucional inconstitucional' […]".

[155] Corte Constitucional, sentencias C-470 de 1997, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-020 de 2021. [156] Corte Constitucional, sentencia T-581 de 2023.

Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, T-317 de 2017, T-118 de 2019, T-102 de 2020, T-386 de 2020, T-020 de 2021 y T-187 de 2021, entre otras.

[157] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. [158] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias T-586 de 2019, T-014 de 2019 y C-531 de 2000, entre otras.

[159] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-380 de 2021, T-574 de 2020 y T-052 de 2020. [160] Corte Constitucional, sentencia T-581 de 2023.

Cfr . Corte Constitucional, sentencia C-470 de 1997. [161] Corte Constitucional, sentencia T-586 de 2019. Cfr . Corte Constitucional, sentencia T-434 de 2008.

[162] Corte Constitucional, sentencias SU-380 de 2021, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. Cfr . Corte Constitucional, sentencias T-102 de 2020 y T-641 de 2017. De hecho, la Corte Constitucional ha señalado que la legislación que favorece a personas en situación de discapacidad "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros".

Cfr. Sentencia C-531 de 2000. [163] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T-703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T-341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017 [164] Ib.

Cfr . Corte Constitucional, sentencia T-420 de 2019. [165] En la sentencia C-531 de 2000, la Corte precisó que la indemnización a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es una sanción al empleador que "no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo".

[166] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. En esa oportunidad, la Corte indicó que la Sala de Casación Laboral "parece acoger un modelo médico-rehabilitador de la discapacidad que la define a partir de un criterio científico que fija determinado porcentaje de pérdida de capacidad";

mientras que la Corte Constitucional “adopta un modelo social por ser el compatible con la Constitución al valorar el contexto y la forma en la cual la situación de discapacidad se manifiesta en cada oportunidad”.

[167] Corte Constitucional, sentencia SU-061 de 2023. Al respecto, la Sala Plena indicó que “no coinciden en su definición, pues mientras la Corte Suprema de Justicia la ata a la prevista en la Ley 361 de 1997, esta Corte Constitucional, desde sus primeras decisiones señaló que dicha protección derivaba, como ya se dijo, de contenidos constitucionales y del bloque de constitucionalidad”. A su vez, tampoco coinciden en “su contenido pues la Sala de Casación Laboral estima que su aplicación está restringida a la calificación de pérdida de capacidad laboral, cuando por el contrario, la Corte Constitucional ha señalado no solo que una consideración en ese sentido deriva de criterios médico rehabilitadores, y que no es posible que los derechos fundamentales se asignen a las personas atendiendo valoraciones numéricas, cuando lo que debe hacer cualquier juez al resolver una controversia en este sentido, es evaluar si se encuentra frente a un sujeto de especial protección derivada de sus quebrantos de salud”.

[168] Corte Constitucional, sentencia SU-269 de 2023. [169] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. Cfr.

Corte Constitucional, sentencias T-664 de 2017 y T-420 de 2015. [170] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. [171] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias C-606 de 2012 y C-824 de 2011.

[172] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, SU-380 de 2021 y SU-049 de 2017.

[173] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia de 15 de julio de 2008 (Rad. 32.532). [174] Ib. [175] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia de 28 de agosto de 2012 (Rad. 39.207).

[176] Al respecto, en la sentencia de 16 de marzo de 2010 (Rad. 36.115), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reiteró la sentencia de 25 de marzo de 2009 (Rad. 35.606), según la cual, “para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis:

a) con una limitación ‘moderada’, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) ‘severa’, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de capacidad laboral, o c) ‘profunda’ cuando el grado de minusvalía supera el 50% […]”.

[177] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116). [178] Ib. [179] Ib. [180] Ib.

[181] Ib. Para la Corte Suprema, que la deficiencia sea de mediano o largo plazo “implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado”. Además, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, precisó que las barreras son “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad”. Este último término, entendido como “algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo”.

Cfr . Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1817 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 85245). [182] Corte Constitucional, sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021.

[183] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, T-195 de 2022, T-052 de 2020, T-041 de 2019, entre otras. [184] Corte Constitucional, sentencia C-606 de 2012.

[185] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022 y SU-049 de 2017. [186] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. La Corte precisó que estas circunstancias no son taxativas, en tanto que el juez deberá analizar cada caso concreto para determinar si el empleado es beneficiario de la ELR.

Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-269 de 2023 y SU-061 de 2023. [187] Ib. [188] Ib. [189] Ib. [190] Ib. [191] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020 y T-383 de 2014, entre otras.

[192] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020 y T-419 de 2016, entre otras. [193] Ib. [194] Ib.

Cfr . Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020, T-118 de 2019, entre otras. [195] Ib. [196] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y T-664 de 2017.

[197] Ib. [198] Ib. Cfr . Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y T-453 de 2014. [199] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-434 de 2020, entre otras.

[200] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-434 de 2020. [201] Corte Constitucional, sentencia SU-269 de 2023.

[202] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia de 25 de marzo de 2009 (Rad. 35.606). [203] Ib. [204] Ib. [205] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116), entre otras.

[206] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL2586 de 15 de julio de 2020 (Rad. 67.633). En esa medida, puede ocurrir “que la discapacidad se infiera no de un dictamen sino de los elementos de persuasión aportados que demuestren que la discapacidad era evidente o previsiblemente conocida por el empleador”.

[207] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia de 28 de agosto de 2012 (Rad. 39.207). [208] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53.394) y SL2586 de 15 de julio de 2020 (Rad. 67.633), entre otras. De conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, “[l] a autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esa obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas ”.

Cfr . Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53.394). [209] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL2586 de 15 de julio de 2020 (Rad. 67.633).

[210] Ib. [211] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL2586 de 15 de julio de 2020 (Rad. 67.633). [212] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL711 de 24 de febrero de 2021 (Rad. 64.605).

[213] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 (Rad. 90116), SL1491 (Rad. 92857) y SL1817 (Rad. 85245), todas de 10 de mayo de 2023.

[214] En la sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90.116), la Sala de Casación Laboral señaló que el ad quem no debió aplicar el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, porque “los hechos ocurrieron después de la entrada en vigor de la Convención […], de la vigencia de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y el citado decreto fue derogado por el artículo 61 del [Decreto] 1352 de 2013”.

[215] La Corte Suprema explicó que deben distinguirse los conceptos de deficiencia y discapacidad , por cuanto “no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral”. El primero “hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que [el] segund[o] va dirigid[o] a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que le impiden participar plenamente en las actividades laborales”.

Cfr . Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 (Rad. 90116) y SL1817 (Rad. 85245), ambas de 10 de mayo de 2023.

[216] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116). Cfr . Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1491 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 92857).

[217] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 (Rad. 90116) y SL1817 (Rad. 85245), ambas de 10 de mayo de 2023.

Para la Sala, al momento de evaluar la situación de discapacidad, es preciso (i) determinar “la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano”;

(ii) analizar el “cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-”, así como (iii) establecer la “interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral” .

Cfr . Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL3164 de 25 de octubre de 2023 (Rad. 95.010). [218] Ib. [219] Ib. [220] En la sentencia SL1491 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 92857), la Sala de Casación señaló que, en caso de concluir que el trabajador está en situación de discapacidad y, además, “la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria”.

[221] Sala de Casación Laboral, sentencias SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116) y SL3164 de 25 de octubre de 2023 (Rad. 95.010). [222] Estas garantías fueron sistematizadas por las salas Quinta y Séptima de Revisión de la Corte Constitucional en las sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021.

Cfr . Corte Constitucional, sentencias SU-269 de 2023 y SU-061 de 2023. [223] Este diagrama corresponde, en su mayoría, con el de la sentencia T-581 de 2023.

[224] Corte Constitucional, sentencias T-201 de 2018 y T-020 de 2021. [225] Ib. [226] Corte Constitucional, sentencias T-586 de 2019, T-310 de 2015, T-144 de 2014, T-988 de 2012, T-490 de 2010 y T-1210 de 2008.

La jurisprudencia constitucional ha extendido la protección de la estabilidad laboral a las vinculaciones por contratos de prestación de servicios. En efecto, en la sentencia SU-049 de 2017 la Corte reconoció la aplicación de la “estabilidad ocupacional reforzada” a favor de trabajadores vinculados por medio de contratos de prestación de servicios. Asimismo, en la sentencia SU-040 de 2018, hizo hincapié en su extensión a aquellas con discapacidad vinculadas por medio contratos de prestación de servicios en desarrollo de planes de desarrollo distritales o municipales para garantizar su inclusión social.

[227] Cfr . Corte Constitucional, sentencia SU-061 de 2023. [228] Corte Constitucional, sentencias T T-664 de 2017 y -263 de 2009. [229] Ib. Cfr .

Corte Constitucional, sentencias T-020 de 2021, T-386 de 2020, SU-040 de 2018, T-188 de 2017 y T-215 de 2014. [230] Corte Constitucional, sentencias T-020 de 2021 y T-201 de 2018.

[231] Corte Constitucional, sentencias C-531 del 2000 y SU-049 de 2017. [232] Corte Constitucional, sentencias T-064 de 2017 y T-586 de 2019.

[233] Corte Constitucional, sentencias T-420 de 2015. [234] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020. Ver también, sentencias SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

[235] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 15 de julio de 2020 (Rad. 67633). [236] Con fundamento en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, la Corte Constitucional ha indicado que “[e]l cumplimiento del plazo es una causal legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa ‘objetiva’”.

Cfr . Sentencias SU-061 de 2023, T-581 de 2023 y T-195 de 2022. [237] Corte Constitucional, sentencias T-829 de 2008, T-226 de 2012, T-547 de 2013 y T-589 de 2017.

[238] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia de 16 de marzo de 2010 (Rad. 36115). [239] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116).

[240] Ib. [241] Ib. [242] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394). [243] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 (Rad. 90116), SL1817 (Rad. 85245), ambas de 10 de mayo de 2023.

[244] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116). [245] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 (Rad. 90116) y SL1491 (Rad. 92857), ambas de 10 de mayo de 2023.

[246] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394). [247] Ib. Para la Corte Suprema, la autorización del inspector del trabajo "se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea 'incompatible e insuperable' en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal". En estos casos, el inspector debe constatar que el empleador aplicó "todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios".

Cfr . Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1491 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 92857). En esta oportunidad, la Sala de Casación Laboral indicó que "el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables".

[248] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116). [249] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116) y SL3164 de 25 de octubre de 2023 (Rad. 95.010), entre otras.

[250] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116). [251] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116) y SL3164 de 25 de octubre de 2023 (Rad. 95.010), entre otras.

[252] Ib. [253] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394). Anteriormente, desde la sentencia de 16 de marzo de 2010 (Rad. 36115), la Sala de Casación sostenía que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establecía una presunción, de hecho o de derecho, sobre las razones que motivan la terminación de la relación laboral.

[254] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394). [255] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116) y SL3164 de 25 de octubre de 2023 (Rad. 95.010).

[256] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1152 (Rad. 90116) y SL1817 (Rad. 85245), ambas de 10 de mayo de 2023.

[257] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-273 de 2020, T-586 de 2019, T-201 de 2018 y T-372 de 2017, entre otras. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394), entre otras.

[258] Ib. En sede de tutela, por regla general, en los casos en que esta proceda como mecanismo de protección transitorio, no procede dicha orden.

Cfr . Sentencias T-102 de 2020, T-351 de 2015, T-041 de 2014 y T-111 de 2012. Por el contrario, si la tutela procede como mecanismo de protección definitivo, el juez de tutela deberá ordenar el pago de los salarios dejados de percibir.

Cfr . Sentencias T-273 de 2020, T-478 de 2019, T-305 de 2018, T-201 de 2018 y T-317 de 2017. [259] Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso 2º. Cfr.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394). [260] La desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro (Sentencia T-586 de 2019). Así, en el evento en que no sea posible evidenciar que el trabajador padezca una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las labores -situación que prima facie es de difícil valoración probatoria en sede de tutela- es razonable considerar que el empleador no estaba en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral y, por tanto, no le es extensible la sanción contenida en la Ley 361 de 1997. Lo anterior, dado que en dichas circunstancias la terminación del contrato no se advierte injustificada ni puede calificarse como discriminatoria. Con todo, si se acredita que la razón del despido o desvinculación es la condición de salud del trabajador, el empleador podrá ser condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista por la Ley 361 de 1997. Corte Constitucional, sentencias T-102 de 2020 y SU-040 de 2018.

[261] Corte Constitucional, sentencias T-273 de 2020, T-586 de 2019, T-201 de 2018 y T-372 de 2017, entre otras. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad.

53394). [262] Ib. [263] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 90116). [264] Artículo 8 de la Ley 776 de 2002: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

[265] Corte Constitucional, sentencia T-195 de 2022, reiterada por las sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-076 de 2024 y T-581 de 2023.

[266] Ib. [267] Ib. [268] Ib. [269] Ib. [270] Ib. [271] Ib. [272] Así, concluyó que “no hay lugar a quebrar la providencia atacada, comoquiera que no se observa ostensiblemente equivocada, ni desacertada, la conclusión a la que llegó aquél, en la medida en que verdaderamente no existió demostración en grado de certeza, que no había un cargo compatible con la funcionalidad diversa del demandante que hiciera imposible su reintegro”.

[273] De hecho, la Sala de Casación Laboral indicó que la actividad de futbolista profesional requería “de un estado óptimo para su desempeño”, lo que “se contrapone con lo aquí controvertido, cual es la garantía foral por razón de su discapacidad […]”.

[274] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencias SL8155 de 8 de junio de 2016 (Rad. 46.636) y SL17726 de 18 de octubre de 2017 (Rad. 55.128). En estas sentencias, la Corte Suprema se pronunció respecto de la cláusula de estabilidad laboral contenida en un acta de preacuerdo extraconvencional y en una convención colectiva de trabajo. La Sala de Casación Laboral declaró ineficaces las terminaciones de los contratos de trabajo, por lo que, de conformidad con los acuerdos, procedía el reintegro de los trabajadores. Sin embargo, la Sala advirtió que la empresa esta había sido liquidada de manera final y definitiva, por lo que adoptó otras medidas.

[275] Ib. [276] Ib. [277] Expediente digital. “009 Rta. Federacion Colombiana de Futbol”, p. 37 [278] Ib. [279] Ib. [280] Expediente digital. “005 Rta. ACOLFUTPRO”, p. 9. De hecho, esta asociación explicó que ha implementado un fondo de educación para que sus afiliados financien “estudios superiores, básica secundaria, cursos, técnicos o tecnológicos”, con la finalidad de “apoyar la formación de los futbolistas con una segunda carrera”. Con base en sus datos, concluyó lo siguiente: “Si se tiene en cuenta que entre hombres y mujeres participan en los torneos profesionales aproximadamente 1.500 futbolistas,

pese a los ingentes esfuerzos que realiza […], escasamente se está forma[n]do en educación técnica y profesional al 10% de las y los futbolistas activos”.

[281] Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales. “Fifpro presenta informe mundial de empleo y condiciones de trabajo en el fútbol profesional”.

El Futbolista, abril-julio 2017, pp. 32 y 33. Disponible en: https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/05/4_compressed.pdf . [282] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 22.

[283] Ib. [284] El club hizo referencia a técnico en entrenamiento deportivo y cultural física, licenciatura en educación física y deporte, técnicos en cocina, electricidad y sistemas, especialistas en acondicionamiento físico y coaching, maestría en marketing, comunicación, así como administración pública.

Cfr . Ib. [285] El club hizo referencia a técnicos en entrenamiento deportivo y de fútbol, así como administración de empresas. [286] Langelett, G.; Chang, K.; and Haupert, M. (2013) “The Effects of College Education on Career Earnings in the NBA”.

Economics Faculty Publications. [287] Orrego Ramíez, L; Velásquez Restrepo, J; y Uribe Lopera, L. (2010) “Caracterización psicosocial del futbolista perteneciente a la categoría primera ‘A’ del Fútbol Profesional Colombiano”.

Pensando Psicología , vol. 6, núm. 10, pp. 11 a 21. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/2fa189dd-b72b-4720-be2c-d4ff4b1bf727/content .

[288] De conformidad con dicho estudio, “los jugadores profesionales encuestados presentan la siguiente distribución de acuerdo al estrato socioeconómico de su familia de origen (padre y madre) antes de ser futbolistas: 38,8%, estrato dos; 32,9%, estrato tres; 16,5%, estrato cuatro; 11,8%, estrato uno; y la siguiente distribución relativa al estrato socioeconómico de su familia de origen (padre y madre) actualmente: 43,5%, estrato tres; 32,9%, estrato cuatro; 11,8%, estrato dos; 7,1%, estrato cinco; 3,5%, estrato 1; y un 1,2% no sabe o no responde”. Además, “[l]os jugadores profesionales encuestados presentan la siguiente distribución de acuerdo al estrato socioeconómico de ellos actualmente: 45,9%, estrato cuatro; 30,6%, estrato tres; 16,5%, estrato cinco; 3,5% estrato dos; 2,4%, estrato seis; 1,2%, estrato uno”.

[289] Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales. “Fifpro presenta informe mundial de empleo y condiciones de trabajo en el fútbol profesional”. El Futbolista, abril-julio 2017, pp. 32 y 33. Disponible en:

https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/05/4_compressed.pdf [290] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, p. 60.

Cfr . Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia de 28 de marzo de 2023, pp. 15 y 17. [291] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1817 de 10 de mayo de 2023 (Rad. 85245).

[292] Rey, E.; Costa, P.; Corredoira, F.J.; Sal de Rellán Guerra, A. (2023) Effects of Age on Physical Match Performance in Professional Soccer Players.

Journal of Strength and Conditioning Research 37(6): p 1244-1249. [293] Cortes, D. P. (2006). Same injury; different coverage: how privatized insurance policies affect injured elite and non-elite professional athletes.

Villanova Sports & Entertainment Law Journa l, 13(1), 133-166. 8 [294] Romanelli, R. Q. (1997) “Sweeney v. Bert Bell NFRL Retirement Plan 961 F. Supp. 1384 (S.D. Cal. 1997)” DePaul.LCA Journal of Art and Entertainment Law 8, No. 1; 235-244. NFL Players Association (2013) Retirement Playbook. Summary plan description.

Disponible en: https://footballplayershealth.harvard.edu/wp-content/uploads/2017/04/Retirement-Plan-Summary-20143.pdf [295] Lipsky, B. (2008). Dealing with the NFL’s concussion problems of yesterday, today, and tomorrow.

Fordham Intellectual Property, Media & Entertainment Law Journal , 18(4), 959-996 [296] Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. Boletín Oficial del Estado núm. 177, de 25 de julio de 2007, páginas 32240 a 32247.

[297] Basauli Herrero, E. (2005) La invalidez permanente de los deportistas profesionales. Bosch: Barcelona. [298] Cfr. Corte Constitucional, sentencia SU-461 de 2020, entre otras.

[299] Corte Constitucional, sentencias SU-354 de 2020 y SU-172 de 2015. [300] Corte Constitucional, sentencia SU-067 de 2023. Cfr . Sentencia SU-349 de 2022.

[301] Corte Constitucional, sentencia SU-060 de 2024. [302] Corte Constitucional, sentencias SU-167 de 2024, SU-060 de 2024, SU-159 de 2002 y T-442 de 1994.

[303] Corte Constitucional, sentencias SU-167 de 2024 y SU-354 de 2020. En la primera sentencia referida, la Corte se refirió a aquellas “pruebas que por disposición de la ley no son demostrativas del hecho objeto de la decisión”.

[304] Corte Constitucional, sentencias SU-048 de 2022 y SU-060 de 2024. [305] Corte Constitucional, sentencia T-104 de 2014. [306] Corte Constitucional, sentencias SU-167 de 2024, SU-060 de 2024, SU-387 de 2022, T-274 de 2012, T-535 de 2015, T-442 de 1994, T-233 de 2007 y SU-636 de 2015.

[307] Corte Constitucional, sentencias SU-074 de 2022, SU-273 de 2022 y SU-060 de 2024. [308] Corte Constitucional, sentencias SU-060 de 2024, SU-141 de 2020, SU-041 de 2018, SU-573 de 2017, SU-242 de 2015 y SU-159 de 2002.

[309] Corte Constitucional, sentencias SU-060 de 2024, SU-573 de 2017 y SU-115 de 2019. [310] Corte Constitucional, sentencias SU-424 de 2016, T-462 de 2003 y T-842 de 2001 [311] Corte Constitucional, sentencias SU-060 de 2024, SU-573 de 2017 y SU-659 de 2015.

[312] Corte Constitucional, sentencia SU-354 de 2020. Cfr. Sentencia SU-448 de 2011 [313] Para analizar la configuración de esta clase de defecto, la Corte Constitucional ha tenido como base el principio iura novit curia , según el cual el juez conoce el derecho, y por tanto tiene los elementos para resolver el conflicto puesto de presente de cara a las sutilezas de cada caso concreto. Así las cosas, se ha entendido que “la construcción de la norma particular aplicada es una labor conjunta del legislador y del juez, en la cual el primero de ellos da unas directrices generales para regular la vida en sociedad y el segundo dota de un contenido específico a esas directrices para darle sentido dentro del marco particular de los hechos que las partes le hayan probado”. Corte Constitucional, sentencias T-346 de 2012 y SU-354 de 2020.

[314] Expediente digital. “AccionTutela”, p. 46. [315] Ib. [316] Ib., p. 48. [317] Ib., p. 47. [318] Ib. [319] Ib., p. 49. [320] Ib. [321] Ib., p. 52.

[322] Ib. [323] Ib. [324] Ib., p. 53. [325] Ib. [326] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia de 28 de septiembre de 2022, p. 27. En términos similares, en la sentencia de 28 de marzo de 2023, la Sala de Descongestión insistió en que la anotación de 30 de septiembre de 2014 “simplemente implicaba que había evolucionado excelente de la cirugía practicada, pero no que hubiera un diagnóstico de la capacidad física del deportista para ejecutar sus funciones como futbolista de alto rendimiento que debe enfrentarse a una serie de competencias dentro del torneo”.

Cfr . Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia de 28 de marzo de 2023, p. 7. [327] Ib., pp. 26 y 27. [328] Ib.

[329] Ib., p. 27. [330] Ib., p. 28. Estos argumentos fueron reiterados en la sentencia de 28 de marzo de 2023. Cfr . Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia de 28 de marzo de 2023, p. 8.

[331] Expediente digital. Expediente. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, pp. 75 y 77. [332] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

Sentencia de 28 de septiembre de 2022, p. 28. [333] Expediente digital. “031 Rta. del Club […]”, p. 35. [334] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

Sentencia de 28 de septiembre de 2022, pp. 29 y 31. [335] Ib., p. 28. [336] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia de 28 de septiembre de 2022., p. 31.

[337] Expediente digital. “AccionTutela”, p. 56. [338] Ib., p. 45. [339] De conformidad con lo previsto por el artículo 9 de la Ley 845 de 2003 “[l]os clubes deportivos […] son responsables del seguimiento médico de sus deportistas para lo cual deben tomar las medidas médicas necesarias en el desarrollo de sus programas de entrenamiento y competencias, establecidas en el calendario deportivo nacional. || Parágrafo.

La evaluación o control médico debe ser realizada por profesionales de la salud, especializados en medicina deportiva”. [340] Expediente digital. Expediente. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, pp. 163 y 164.

[341] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. Sentencia de 28 de marzo de 2023, pp. 8 y 9. [342] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

Sentencia de 28 de septiembre de 2022., pp. 32 y 32. La Sala de Descongestión indicó que el hecho de que la fecha de estructuración de la PCL fuera posterior al despido “era insuficiente para mantener la providencia, toda vez que, como se analizó desde la arista jurídica y fáctica, lo preponderante radica en que al finiquito, el asalariado tenía una discapacidad relevante conocida por el empleador, por lo que el dictamen aludido lo que hace es ratificar la gravedad de la lesión y que a la terminación del nexo del trabajador deportivo no se encontraba en óptimas condiciones como lo quiso hacer ver el juez de segundo grado […]”.

[343] Ib. [344] Este tratado fue ratificado el 9 de junio de 2011 y aprobado mediante la Ley 1346 de 2009, objeto de revisión de constitucionalidad por la sentencia C-293 de 2010. Ello de acuerdo con el sistema de información del Ministerio de Relaciones Exteriores.

https://sismre.cancilleria.gov.co/PUBLICA/Tratados/DetalleTratado?idTratado=645&idLog=21567 [345] Esto, de conformidad con el “contrato de trabajo a término fijo de un año”, cuya fecha de inicio de labores era el 2 de agosto de 2014 y la fecha de terminación el 31 de diciembre de ese mismo año.

Cfr . Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral. “Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, p. 67. [346] Expediente digital. Expediente del proceso ordinario laboral.

“Primera Instancia_CuadernoPrincipalTomo1 […]”, p. 73. [347] “Artículo 66. Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación.

Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”. Cfr . Expediente digital del proceso ordinario. Sentencia de 28 de marzo de 2023, p.

11. [348] Expediente digital del proceso ordinario. Sentencia de 28 de marzo de 2023, p. 17. [349] Ib., pp. 12 y 17. [350] Anexo de pruebas en sede de revisión, p. 10.

[351] Se estima que para 2023, los ingresos derivados del fútbol profesional en Colombia tuvieron un incremento de 11% respecto de 2022, pasando de 9 a 10 billones de pesos. Además, esta actividad repercute en un sinnúmero de actividades económicas en el sector de alimentos, transporte y hotelero, entre muchas otras.

Vid. Economía del deporte: ¿cómo impacta el desarrollo económico de un país. Universidad Piloto de Colombia. Disponible en: https://estudiarvirtual.unipiloto.edu.co/blog/economia-del-deporte#:~:text=El%20f%C3%BAtbol%20en%20Colombia%20ha,derechos%20de%20televisi%C3%B3n%20y%20patrocinios.

[352] Artículo 48. La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley.

(…) A parir de la vigencia del presente acto legislativo, no habrá regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública, al Presidente de la República y a lo establecido en los parágrafos del presente artículo.

[353] Ley 1389 de 2010 “por la cual se establecen incentivos para los deportistas y se reforman algunas disposiciones de la normatividad deportiva”.

Esta disposición modificó la Ley 181 de 1995 “por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el Sistema Nacional del Deporte”. Esta última normatividad establece dos tipos de beneficios, a saber:

1. De acuerdo con el artículo 36, los deportistas colombianos que reciban reconocimiento en campeonatos nacionales, internacionales, olímpicos o mundiales reconocidos por el Ministerio del Deporte en categorías de oro, plata o bronce, tendrán los estímulos de seguro de vida e invalidez, seguridad social en salud y auxilio funerario. Esto a condición de que el beneficiario tenga ingresos menores a cinco SMMLV o familiares menores a diez SMMLV.

2. El artículo 45 determina un estímulo para las “glorias del deporte nacional” por un monto igual a cuatro SMMLV, aplicable cuando el beneficiario tenga ingresos inferiores a esa suma. De acuerdo con la misma disposición, se entienden por glorias del deporte nacional, “quienes hayan sido medallistas en campeonatos mundiales oficiales reconocidos por el Comité Olímpico Colombiano o medallistas de Juegos Olímpicos.

[354] Corte Constitucional, sentencia C-421 de 2016. En esta decisión, que analizó una demanda contra el estímulo regulado por la Ley 1389 de 2010, señaló que “En consecuencia, es cierto que el “incentivo” económico de que trata la Ley impugnada, tiene unas características diferentes, y por lo tanto no hace parte del derecho fundamental a la seguridad social del que hacen parte las pensiones. Tampoco guardaría las protecciones y garantías que rodean a las pensiones, por ser conexo con otros derechos fundamentales como el mínimo vital y la salud, lo que implica que no se puede desconocer ni en los estados de excepción, ni tampoco puede desconocerse por normas de inferior jerarquía. Es cierto que, como afirma la demandante, a diferencia de la pensión, un estímulo, no goza del mismo estatus como derecho fundamental y en consecuencia su protección en el ordenamiento jurídico es mínima. La inembargabilidad de la pensión, la conservación de su poder adquisitivo o la mesada adicional, así como su irrenunciabilidad son elementos ajenos a un estímulo económico”.

[355] Expediente digital. “006 Rta. del Club ”, p. 5. [356] Ib., p. 17. [357] Ib. [358] Ib. [359] Ib. [360] Ib. [361] Ib., p. 16. [362] Ib. [363] Ib., p. 18.

[364] Ib., “011 Rta. Luis .pdf”, p. 9. [365] Ib. [366] Ib., p. 10. [367] Ib. [368] Ib. [369] Ib., “008 Rta. DIMAYOR”, p. 39 [370] Ib. [371] Ib., “009 Rta. Federacion Colombiana de Futbol.pdf”, p. 26.

[372] Ib., p. 28. [373] Ib. [374] Ib. [375] Expediente digital. “005 Rta. ACOLFUTPRO”, p. 9. [376] Ib., p. 10. [377] Ib. [378] Expediente digital. “031 Rta.

del Club […]”, p. 5. [379] Ib. [380] Ib, pp. 6 y 7. [381] Ib., p. 8. [382] Ib. [383] Ib., p. 10. [384] Ib. [385] Ib. [386] Ib., pp. 10 y 11. [387] Ib., p. 12.

[388] Ib. [389] Ib., p. 13. Al respecto, el Club señaló que, “gracias a su ‘evolución excelente’, se le dio de alta y se incorporó al equipo profesional”.

[390] Ib. [391] Ib., p. 12. [392] La Sala Plena indagó respecto de la posible contradicción que existiría entre la historia clínica deportiva y la anotación de 30 de agosto de 2014, en las que se indica que la condición de salud del jugador era excelente y el examen médico de egreso que, según el deportista, daba cuenta de las secuelas de la lesión que sufrió el 16 de abril de 2013.

[393] Ib., p. 11. [394] Ib. [395] Ib. [396] Ib. [397] Ib., p. 14. [398] Expediente digital. “033 Rta. Luis I”, p. 3. [399] Ib. [400] Ib. [401] Ib.

[402] Ib., p. 4. [403] Ib. [404] Ib. [405] Ib. [406] Ib., p. 27. [407] Ib., p. 31. [408] Ib., p. 4. [409] Ib. [410] Ib. [411] Ib. En concreto, el deportista señaló que ha “trabajado en oficios varios donde [se] gana el mínimo para el sustento suyo y de [su] familia ya que no tuv[o] ninguna capacitación para ocupar un buen empleo: Uber, Amazon, Pintor, Distribuidor de alimento y empacador[,] cargo que desempeñ[a] en el momento”.

[412] Expediente digital. “028 Rta. Positiva Compañía de Seguros”, p. 5. [413] Ib., p. 2. [414] Ib. [415] Ib., p. 5. [416] Ib., p. 6. [417] Ib.

[418] Expediente digital. “027 Rta. Ministerio del Trabajo II”, pp. 4 y 5. [419] Expediente digital. “032 Rta. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral […]”, p. 4.

[420] Ib. [421] Para la magistrada, esto corrobora el nexo causal entre el accidente laboral y los procedimientos médicos a los que fue sometido el señor Luis con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

[422] Expediente digital. “032 Rta. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral […]”, p. 5 [423] F.j. 156. [424] F.j. 4. [425] Sentencia C-659 de 2013.

[426] Sentencia C-022 de 1996. [427] F.j. 104, pág. 46. “[L]a exigencia de un juicio de proporcionalidad para el reintegro no se aplica para todos los casos de ELR y tiene naturaleza excepcional para los casos de futbolistas profesionales que se encuentren en la situación previamente descrita. Lo anterior, habida cuenta de que concurren las siguientes dos circunstancias:

(i) el ejercicio del cargo exige una determinada cualificación física, superior a la media y propia de unas habilidades atléticas también específicas; y (ii) por la estructura misma de la planta de empleos específica podrían encontrarse prima facie limitadas las condiciones para que el reintegro sea viable”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/SU396-24.htm
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.