



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL687-2025

Radicación n.º 73001-31-05-006-2021-00214-01

Acta 04

Bogotá D.C., doce (12) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso extraordinario de casación que **ROGER FABRICIO ROJAS LAZO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué profirió el 9 de noviembre de 2023, en el proceso ordinario laboral que instauró contra el **CLUB DEPORTES TOLIMA S. A.**

I. ANTECEDENTES

Roger Fabricio Rojas Lazo llamó a juicio al Club Deportes Tolima S. A., con el fin de que se declarara que existió un contrato laboral a «*término definido*» entre el 3 de enero de 2020 y el 20 de diciembre de 2020, que suscribieron un acuerdo de revisión que versó únicamente sobre el salario y que este es ineficaz a partir del mes de septiembre de

idéntica calenda, momento a partir del cual el actor debía tener una remuneración mensual de \$17.924.500.

En consecuencia, pretendió que se condenara a la empresa a reliquidar las acreencias laborales desde abril hasta el 20 de diciembre de 2020, los aportes a seguridad social desde septiembre de ese año hasta la terminación del vínculo, la indemnización moratoria por valor de \$597.483 por cada día de retardo, lo ultra y extra *petita*, y las costas.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que estuvo vinculado con el Club Deportes Tolima S. A. bajo un contrato de trabajo a término definido del 4 de enero al 20 de diciembre de 2020, para desempeñarse como deportista profesional por un salario integral de \$17.924.500, junto con un auxilio de alimentación de \$4.073.750 mensuales y otro de vivienda por idéntico valor.

Indicó que la relación se ejecutó de acuerdo con lo pactado hasta marzo de 2020, pues el 11 de ese mes la OMS declaró pandemia mundial el Covid-19 y que dos días después, el 13, la Dimayor suspendió los torneos de fútbol profesional colombiano.

Relató que la Presidencia de la República declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica, y luego ordenó el aislamiento preventivo, a través de los Decretos 417 y 457 de 2020, respectivamente. Narró que, por tales circunstancias, el club inició procesos de negociación con aquellos trabajadores que ganaban más de determinado

monto. En su caso, se suscribió un acuerdo el 31 de marzo de tal calenda en el que se acordó un salario integral de \$12.000.000, que a futuro se revisaría tal pacto y no hubo pronunciamiento sobre los auxilios de vivienda y alimentación, a pesar de lo cual, desde dicha data el club los dejó de cancelar.

Agregó que en agosto de 2020 fue incapacitado por 27 días por un síndrome nefrótico y que desde el 17 y el 24 de septiembre, los especialistas en medicina interna y nefrología, respectivamente, autorizaron su retorno a su ejercicio profesional. No obstante, indicó que el club no le permitió entrenarse con los demás compañeros y lo excluyó de las instalaciones, a pesar de que el torneo de fútbol se reanudó ese mes.

Expuso que, en octubre de 2020, la sociedad acordó individualmente volver a pagar los salarios inicialmente pactados, pero, que él fue el único que no convocaron para modificar el sueldo, por lo que se le continuó cancelando lo que se firmó en el acuerdo del 31 de marzo de dicho año, además de ser excluido de los auxilios de vivienda y alimentación. Por tal razón, manifiesta que *«fue discriminado por la condición de salud que atravesó y por ser extranjero, razones por la cuales no se le permitió entrenarse con el grupo de jugadores del plantel profesional y no se le restableció el salario como a los demás jugadores»*, motivo por el cual se le adeudan tales emolumentos (f.ºs 165 a 182 del c. primero del Juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, señaló que el segundo apellido del demandante era Lazo y no Lozano, luego de lo cual aceptó como ciertos la firma del contrato inicial y su ejecución normal hasta marzo de 2020, el salario integral, los auxilios de vivienda y alimentación, sobre los cuales dijo que el empleador podía revocarlos de forma unilateral, la suspensión del torneo por la pandemia de Covid-19, las normas expedidas en tal sentido y el acuerdo que se firmó modificando los términos inicialmente pactados.

También, reconoció que luego de tal data, dejó de pagar los auxilios de vivienda y alimentación, pues eran por mera liberalidad, que el torneo profesional se reanudó en septiembre de 2020, que no se hicieron cambios al acuerdo celebrado en marzo de tal año y que al trabajador se le continuó pagando conforme se acordó. Los demás los negó o dijo que no le constaban.

Adujo que el actor estuvo incapacitado en dos ocasiones, del 13 de agosto al 8 de septiembre y del 9 al 15 de septiembre de 2020, y que, en cumplimiento de la Resolución 993 del 17 de junio de 2020, el jugador no pudo retornar a cumplir sus labores, pues tenía un diagnóstico de hipertensión arterial incompatible con los requisitos dispuestos en el citado acto administrativo, por lo que la decisión se tomó en obediencia a la norma y por el bienestar del demandante; además, que los cambios en las condiciones contractuales de cada uno de los integrantes del plantel se firmaron de forma individual.

En su defensa, propuso la excepción previa de inepta demanda por falta de requisitos formales y de fondo prescripción, cobro de lo no debido, falta de legitimidad en la causa, inexistencia de la obligación, buena fe, pago, legalidad del acuerdo de revisión del contrato de trabajo y la «*genérica o innominada*» (f.ºs 77 a 90 del c. primero del Juzgado).

Luego, el apoderado del actor reformó la demanda, en cuanto a corregir el nombre de su representado y adicionar nuevas pruebas (f.ºs 165 a 182 del c. primero del Juzgado); a lo que la accionada contestó sin formular ninguna excepción previa y reiterando las de mérito que había señalado inicialmente (f.ºs 191 a 201 del c. primero del Juzgado).

En audiencia del 31 de agosto de 2022, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué indicó que no quedaban excepciones previas por responder, debido a que el desacierto se subsanó en la reforma al escrito inicial y no se indicó nuevamente en su contestación (f.ºs 231 a 234 del c. primero del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 14 de septiembre de 2023, el juzgado de conocimiento resolvió (f.ºs 230 a 231 del c. tercero del juzgado):

PRIMERO: DECLARAR que entre ROGER FABRICIO ROJAS LAZO y el CLUB DEPORTES TOLIMA S. A. existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 3 de enero y el 20 de diciembre de 2020.

SEGUNDO: CONDENAR al CLUB DEPORTES TOLIMA S. A. a pagar al demandante:

A. \$35.305.833 por auxilio de alimentación del 1º de abril al 20 de diciembre de 2020.

B. \$35.305.833 por auxilio de vivienda del 1º de abril al 20 de diciembre de 2020.

TERCERO: DECLARAR no probada la excepción de prescripción.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.

QUINTO: CONDENAR en costas a la accionada. Las agencias en derecho se fijan en la suma \$3.500.000.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

A través de sentencia del 9 de noviembre de 2023, al resolver el recurso de apelación que las partes incoaron, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué confirmó el fallo de primer grado, en el que se condenó a la sociedad al pago de los auxilios de alimentación y vivienda, y la absolvió de las demás pretensiones (f.ºs 15 a 39 del c. del Tribunal).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal se propuso revisar:

[...] si el Acuerdo de Revisión del contrato de trabajo suscrito por las partes solamente versó sobre el salario devengado y es ineficaz por violación del principio de “a trabajo igual salario igual”; y, en tal caso, le asiste derecho al actor a que se le reajuste el salario del 1º de septiembre al 20 de diciembre de 2020, con el reajuste de los aportes al sistema de seguridad social y, se le pague la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Estimó que el actor no tenía derecho al reajuste salarial solicitado, ya que no había razones para declarar ineficaz el

acuerdo que redujo sus emolumentos ni se le dio ningún trato discriminatorio, debido a que la empresa le pagó hasta el fin del contrato el 20 de diciembre de 2020, y no se le permitió entrenar o jugar debido a sus comorbilidades y las restricciones por la pandemia de Covid-19.

Advirtió que no fue objeto de controversia la existencia del contrato de trabajo, sus extremos, el cargo y el acuerdo que se suscribió el 31 de marzo de 2020 en el que se pactó la rebaja del sueldo.

Restó credibilidad a lo dicho por el demandante en su declaración en el juicio, acerca de que firmó el acuerdo referido por presión, pues la sociedad quería prescindir de sus servicios y su esposa estaba embarazada, por cuanto tales eventos no fueron parte de los hechos del escrito inicial, ni tampoco se probaron en el proceso.

Sobre la ineficacia del citado documento a partir de septiembre de 2020 por móviles discriminatorios, revisó la historia clínica y observó que Roger Rojas Lazo presentó trauma en el gemelo de la pierna izquierda el 2 de agosto de dicha calenda y 3 días después inició edemas de miembros inferiores, por lo que fue valorado y diagnosticado con *«Glomerulonefritis de etiología a establecer hematuria microscópica leucocituria», «Proteinuria en rango subnefrótica», «Insuficiencia renal aguda», e «Hipertensión arterial controlada»*. Además, que registró dos incapacidades: desde el 13 de agosto de 2020 y por un

término de 27 días, y a partir del 8 de septiembre de 2020 por el lapso de 7 días.

Aseveró que el médico del Club Deportes Tolima S. A. estableció que se debía excluir de la realización de entrenamientos de alto rendimiento por *«su compromiso renal, hipertensión arterial ya que al realizar dicha actividad puede agravar su cuadro clínico debido a altas temperaturas y por consiguiente la deshidratación del ejercicio físico que conllevaría el ejercicio físico de alta exigencia»*, atendiendo también a las medidas que el Ministerio de Salud y Protección Social dispuso en la Resolución 993 de 2020.

Anotó que tal reporte no fue desconocido ni tachado de falso y que en tal misiva también se registró *«que cuando el jugador presentó el trauma del gemelo medial de la pierna izquierda, esto es, el 2 de agosto de 2020, se encontraba en entrenamiento»*, por lo que se desvirtuaba el argumento de que fue discriminado al ser marginado de los entrenamientos e instalaciones.

Agregó que tras la declaración de pandemia por Covid-19 el 11 de marzo de 2020 por la OMS, el Gobierno nacional emitió los Decretos 457, 531, 593, 636, 689, 749 y 847 de 2020, que ordenaron el aislamiento preventivo obligatorio en todo el país. Además, la Resolución 0000993 del 17 de junio de 2020 adoptó un protocolo de bioseguridad para el entrenamiento y competencia de futbolistas profesionales, excluyendo a aquellos con hipertensión arterial o diabetes,

debido al mayor riesgo de complicaciones en caso de contagio.

Adicionó que, aunque se permitió la reactivación deportiva para profesionales bajo un protocolo de bioseguridad para mitigar el riesgo de Covid-19 en entrenamientos y competencias, se excluyó a quienes padecieran hipertensión arterial, una condición que se le diagnosticó al jugador en septiembre de 2020.

De manera que, valoró que aunque un médico de la E. P. S. Sanitas certificó que el paciente no tenía incapacidad física para trabajar el 17 de septiembre de 2020, aún presentaba un diagnóstico de síndrome nefrótico y debía continuar en tratamiento. Además, que el médico del Club, siguiendo la Circular 018 que expidió la Dimayor y la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, tomó la decisión de excluir al jugador de los entrenamientos de alto rendimiento debido a su hipertensión arterial y compromiso renal, indicando que seguiría bajo control médico hasta diciembre de 2020.

Así, concluyó que no se evidenciaron actos discriminatorios en la exclusión del jugador de los entrenamientos y de las instalaciones de alto rendimiento del Club, ya que dicha restricción obedeció al cumplimiento de las normas precitadas y debido a sus comorbilidades, como hipertensión arterial y síndrome nefrótico. Además, la sociedad continuó pagando su salario integral de \$12.000.000 mensuales hasta la finalización del contrato el

20 de diciembre de 2020, mostrando una razón objetiva para su exclusión, sin que se haya probado una reclamación formal por parte del jugador sobre el reajuste salarial.

Por lo tanto, su situación no puede equipararse con la de otros jugadores que no padecían dichas condiciones y que no estaban excluidos de participar en los entrenamientos y partidos a puerta cerrada tras la reanudación del torneo profesional.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, modifique la del juez de primer grado y *«en su lugar declare la ineficacia del Acuerdo de Revisión del Contrato de Trabajo desde septiembre de 2020 condenando a la demandada al pago de la reliquidación de salarios y aportes a seguridad social e indemnización moratoria»*.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica y que serán resueltos de manera conjunta, en tanto, apuntan a la misma finalidad y atacan idéntico elenco normativo.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea los artículos 10, 140 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo y 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Aduce que el colegiado incurrió en un error jurídico al considerar que no hubo un trato discriminatorio, a pesar de establecer que a sus compañeros se les restableció su salario desde septiembre de 2020, dejando sin efecto los acuerdos de revisión de sus contratos, mientras que a él no se le aplicó tal medida, con fundamento en sus problemas de salud, pues consideró que existía *«una razón objetiva y con carácter de diferenciación positiva por parte del empleador para marginar al jugador»*.

Considera que, a la luz de los artículos de la proposición jurídica, no se podía considerar que restablecer los salarios de los demás trabajadores era una medida positiva, pues no estaba incapacitado y la prohibición que le impedía desarrollar sus tareas en igualdad de condiciones que los demás no le era imputable. De manera que, manifiesta que recibió un trato desfavorable y, en consecuencia, discriminatorio en materia salarial.

Argumenta que la discriminación laboral puede desarrollarse en muchos escenarios y ello contraría el mandato constitucional de igualdad, que tiene como finalidad *«garantizar que todos los trabajadores tengan acceso*

a las mismas oportunidades y derechos en el empleo, incluyendo la remuneración, las condiciones de trabajo y las oportunidades de promoción».

A su vez, resalta que el artículo 53 de la Constitución Política asegura *«la igualdad de oportunidades y la remuneración mínima vital, que son esenciales para asegurar la equidad en el trato salarial. Este artículo busca eliminar las disparidades salariales injustificadas y promover un entorno laboral justo y equitativo».*

En consonancia, expresa que tal lógica permea los artículos 10 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe el trato desigual en materia salarial por motivos de salud, por lo que un hecho contrario vulnera dichas normas. De modo que, la decisión del empleador de no restablecer el salario no era objetiva ni obedecía a una diferenciación positiva que materializara la igualdad.

Concluye advirtiendo que, de haber estudiado los hechos conforme a las disposiciones señaladas, que fueron interpretadas indebidamente, se habría declarado que el acuerdo se tornó ineficaz por conllevar un trato discriminatorio por su situación médica.

VII. RÉPLICA

El opositor asevera que el recurrente se equivoca en su lectura del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, pues la norma exige igualdad de puesto, jornada y

condiciones de eficiencia, los cuales no se cumplen, en tanto, no probó que ejerciera su cargo de forma idéntica a las de uno o más compañeros de trabajo a quienes se les pagaba un salario superior al pactado, tanto así que algunos ganaban menos que el censor, por razones propias de la naturaleza del servicio prestado.

Asegura que el acuerdo de revisión del contrato de trabajo se firmó, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto Laboral, por las graves afectaciones que causó la pandemia del Covid-19, y que se pactó de forma libre y voluntaria, sin vicios del consentimiento que permitan declarar su ineficacia, invalidez o nulidad.

Afirma que, en el documento, las partes dejaron abierta la posibilidad de revisar el valor acordado del salario, pero esta revisión nunca se solicitó, lo que indica la conformidad del demandante con el monto establecido, tanto así que no presentó pruebas de haber solicitado una modificación, lo que sugiere que la inconformidad que expresó en el juicio no fue comunicada previamente al empleador.

Anota que la remuneración pactada se mantuvo debido a la voluntad de las partes y un acuerdo escrito, lo que demuestra una razón objetiva para la diferencia salarial, conforme al artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, que la relación entre el estado de salud del jugador y su remuneración fue introducida por el apoderado del actor para generar confusión, pero no tiene relevancia en el caso, ya que el salario se mantuvo según lo acordado.

Concluye que la no reincorporación del jugador a sus actividades de entrenamiento y competencia fue motivada por razones preventivas de salud y el cumplimiento de protocolos de bioseguridad, no por discriminación. Así que la condición médica no tenía relación con la decisión de mantener la cuantía mensual acordada, sino con la protección de su salud conforme a las normativas vigentes.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida los artículos 10, 140 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo y 13, 25 y 43 de la Constitución Política.

En sustento, denuncia los siguientes errores de hecho:

No dar por demostrado estándolo que los futbolistas profesionales al servicio de la demanda (sic) que ganaban más de \$12.000.000 suscribieron acuerdos de revisión contractual en el mes de marzo de 2020, con el fin de reducir sus salarios.

No dar (sic) demostrado estándolo que los futbolistas profesionales al servicio de la demanda (sic) que suscribieron acuerdos de revisión salarial, en el mes de octubre de 2020, suscribieron acuerdos laborales para dejar sin efectos aquél (sic) desde el mes de septiembre de 2020.

No dar por demostrado estándolo que la razón por la que no se restableció el salario a Roger Fabricio Rojas Lazo, fue por sus quebrantos de salud.

No dar por demostrado, estándolo, que Roger Fabricio Rojas Lazo fue víctima de discriminación salarial en razón de su confición (sic) de salud.

No dar por probado estándolo que la situación de Roger Fabricio Rojas Lazo era equiparable con la de sus compañeros de trabajo para efectos del restablecimiento del salario.

Como pruebas no valoradas menciona:

Contratos de trabajo de los futbolistas.
Recibos de nómina de los trabajadores del demandado.
Comprobantes de pago de la seguridad social de los trabajadores del demandado.

También, que fueron indebidamente valoradas:

Acuerdos de revisión de contratos de trabajo.
Acuerdos laborales para restituir salarios reducidos en los acuerdos.
Historia clínica de actor.
Incapacidades.

Estima que el juez de alzada determinó que se le impidió entrenar con sus compañeros de equipo porque tenía comorbilidades que le convertían en un paciente de alto riesgo en caso de Covid-19, según la reglamentación vigente, no obstante, que no analizó suficientemente el supuesto de discriminación salarial, debido a que ignoró que también se le impidió ingresar al Club y tener un entrenamiento personalizado, y que a los demás se les restableció el salario a partir de 2020.

Aduce que el colegiado concluyó que su situación no era equiparable a la de los demás jugadores por sus diagnósticos de hipertensión arterial y síndrome nefrótico, lo que le impedía reintegrarse, mientras que el resto de la plantilla, que no tenía tales condiciones médicas, podía participar en la reanudación del torneo, por lo que el equipo actuó bajo una razón objetiva y con diferenciación positiva.

Expone que el equipo contaba con: i) 21 jugadores con salario integral; ii) que 16 tenían un sueldo por encima de los

\$12.000.000 y suscribieron acuerdos de reducción de sus emolumentos con la pandemia; iii) que 12 jugadores firmaron nuevamente acuerdos para dejar sin efectos los acuerdos mencionados; iv) que a dos de los jugadores a los que no se les restableció su remuneración fue porque ya no hacían parte del equipo o para el segundo semestre de 2020 ya no se les pagaba salario; y v) que al recurrente no se le restablecieron sus ingresos por sus patologías.

Considera que hubo un trato discriminatorio por su condición de salud, *«pues está debidamente demostrado tanto las situaciones de igualdad (futbolista con salario integral que suscribió acuerdo de reducción salarial) como desigualdad (no restablecimiento de salario) y lo ilegítimo del trato diferenciado pues el mismo es proscrito Los (sic) artículos 10, 140, 143 del C.S.T. y artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política»*.

Indica que *«prestó sus servicios, lo que sucede es que no lo hizo con el grupo de compañeros, pues no podía hacerlo; razón por la cual se le debió restablecer su salario en un plano de igualdad material con sus compañeros de trabajo en idéntica situación»*. Lo que vulnera el principio de trabajo igual salario igual.

IX. RÉPLICA

El opositor asegura que no se infringieron las normas acusadas, debido a que no se probó que su condición de salud fuera *«la causa del valor del salario que recibió, que dicho sea de paso no era un salario menor, y como se*

evidencia aún con el acuerdo firmado, seguía siendo superior a varios de sus compañeros».

Indica que el recurrente no continuó en los entrenamientos y competencias, primero, por las incapacidades y, luego, en cumplimiento de las restricciones que estableció la Resolución 993 del 17 de junio de 2020.

De manera que, se le siguió pagando la remuneración acordada porque así se plasmó en el acuerdo que se suscribió y se respetaron las normas de bioseguridad para tal fecha. Subraya que, *«como ocurrió en otros casos, aunque el demandante hubiese seguido entrenando y compitiendo, ello no llevaba automáticamente a devengar el salario anterior, mientras tanto las partes no decidieran su modificación, como ocurrió efectivamente en otros casos»*. Razón por la cual no hubo discriminación.

X. CONSIDERACIONES

A pesar de que el segundo cargo está encaminado por la vía indirecta, no se discute en casación que:

i) Las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo desde 4 de enero hasta el 20 de diciembre de 2020, con un salario integral de \$17.924.500, y auxilios de vivienda y transporte.

ii) Que el 31 de marzo se celebró un acuerdo de revisión de contrato para que a partir del 1.º de abril de 2020 se le

pagara un salario integral de \$12.000.000 y que dicho acuerdo podría revisarse a futuro, con el fin de mantener tal cifra, en los siguientes términos:

PRIMERA: En desarrollo de las medidas adoptadas tanto por el Gobierno Nacional para contrarrestar la propagación del Coronavirus (sic) (COVID-19), que constituyen fuerza mayor y aparejan el cese de actividades por parte del **CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, quien como consecuencia de la suspensión de los campeonatos no podrá continuar con la ejecución de sus actividades con el impacto económico que ello acarrea actualmente y a futuro, se ha convenido por las partes revisar el contrato de trabajo de conformidad con lo permitido por el artículo 50 del CST.

En consecuencia, las partes acuerdan:

Que a partir del **1 de Abril** (sic) **de 2020**, **EL CLUB DEPORTES TOLIMA S.A.**, (sic) pagará al **ROGER FABRICIO ROJAS LAZO**, un salario integral equivalente a **DOCE MILLONES DE PESOS (\$12.000.000)** mensuales.

SEGUNDA: Las partes manifiestan que el presente acuerdo será revisado a futuro a fin de mantener lo aquí acordado o para realizar alguna modificación.

iii) Que el jugador estuvo incapacitado desde el 13 de agosto de 2020 y por un término de 27 días, y a partir del 8 de septiembre de 2020 por el lapso de siete días.

Cabe recordar que el Tribunal estimó que la exclusión del jugador de los entrenamientos y las instalaciones del Club no fue discriminatoria, sino que obedeció al cumplimiento de normas de bioseguridad y a sus diagnósticos de hipertensión y síndrome nefrótico, lo que correspondía a una razón objetiva y una diferenciación positiva de la situación de los demás jugadores que no tenían las mismas condiciones médicas. Además, la sociedad continuó pagando su salario integral en los términos del

acuerdo de revisión, sin que se haya probado una reclamación formal por parte del jugador sobre el reajuste salarial, por lo que no hubo incumplimiento.

Por su parte, el recurrente aduce, en síntesis, que el colegiado cometió dos yerros, el primero jurídico, pues estableció que la decisión de mantenerle la rebaja salarial motivada por salud era una razón objetiva y una diferenciación positiva a favor del trabajador, lo cual, a su juicio, era una conducta discriminatoria; y el segundo fáctico, en tanto la alzada ignoró que se demostró el trato discriminatorio, debido a que fue el único jugador al que no se le restableció su sueldo, con base en que no podía jugar por las normas relativas al manejo del Covid-19, sin considerar que esas eran causas ajenas a él y existe el mandato de a igual trabajo, igual remuneración.

Así, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el Tribunal se equivocó normativa y fácticamente al establecer que no existió un trato discriminatorio contra el recurrente, debido a que la razón por la cual no se modificó el acuerdo a través del cual se rebajó su sueldo fue objetiva y una diferenciación positiva, puesto que su condición médica le impedía retornar al cumplimiento de sus funciones en igualdad de condiciones que sus compañeros.

Respecto de la temática propuesta, la Corte recuerda que el artículo 7.º de la Ley 1496 de 2011, que modificó el artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció que

«todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación». Esto es, «si dos trabajadores hacen el mismo trabajo, en condiciones de puesto, jornada y eficiencia iguales, deben recibir el mismo salario» (CSJ SL16217-2014).

En consonancia, el concepto de eficacia se *«ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc., lo que se traduce en que si dos trabajadores exhiben, en la práctica, similar conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para desempeñar apropiadamente el mismo trabajo» (CSJ SL1739-2023).*

Por otra parte, es preciso traer a colación, en razón del elenco jurídico acusado, que la igualdad y la protección contra la discriminación en el trabajo no solo se suscitan del citado artículo 143, sino que también existen otras formas de proteger frente a la discriminación, como son los fueros de estabilidad laboral reforzada, la igualdad entre hombres y mujeres del artículo 43 constitucional y, sin lugar a dudas, la protección contra toda forma de discriminación, con origen en el artículo 13 constitucional y diferentes estándares internacionales.

Entre ellas, destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y el Convenio n.º 111 de 1958 de la OIT, que en su artículo 1.º define la

discriminación en el empleo y ocupación, incluidas las condiciones de trabajo, así:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Si bien en tal norma no se consignaron específicamente las condiciones de salud, no por eso dejó de ser un elemento importante, tal como reconoció la misma OIT en su Estudio General de 1997, apartado 297, donde recomendó la firma de un protocolo adicional que incluyera esa y otras categorías.

A su vez, desde un entendimiento sistemático de las normas que regulan la igualdad y la prohibición de la discriminación, es importante subrayar que no existen criterios válidos para generar un trato desigual negativo en contra de un trabajador.

Asimismo, la protección contra la discriminación a los trabajadores está íntimamente ligada con el principio de la dignidad humana, tal como esta Sala lo estableció en el proveído CSJ SL1682-2019, en el que aseveró:

En ese sentido, como lo arguye el recurrente, el sentenciador de segundo grado desconoció con su decisión mandatos constitucionales que imponen al empleador la obligación de respetar la dignidad del trabajador durante el transcurso de la relación laboral. Ciertamente, el artículo 25 de la Constitución Política consagra que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas y el artículo 1 señala que Colombia es un Estado Social de Derecho cuyo principio rector y orientador es el respeto de la dignidad humana, postulados que comportan necesariamente que, a nivel de las relaciones laborales, estarían totalmente proscritos los tratos injustos, inequitativos, discriminatorios y denigrantes que se reconoce a toda persona en su condición de tal y más al trabajador que goza de especial protección estatal.

La interpretación del Tribunal olvida también que, por mandatos constitucionales, varios tratados internacionales, que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico, ordenan como un deber esencial de los sujetos de las relaciones laborales respetar la dignidad de quien presta su fuerza de trabajo, en razón a que tradicionalmente es quien es objeto de conductas hostiles, discriminatorias, inequitativas e injustas. En efecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 consagra la garantía al derecho al trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias y sin discriminación (artículo 23). A su turno, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 dispone que toda persona tiene derecho a unas condiciones equitativas en el trabajo, en especial, de existencia digna para sí y para su familia (artículo 7). El Protocolo de San Salvador de 1988 establece, de igual forma, como garantía básica en el derecho internacional, que toda persona debe gozar del trabajo en condiciones dignas, justas, equitativas y satisfactorias que le permitan lograr una subsistencia digna y decorosa para ellos y para sus familias. A igual dirección apuntan las directrices de la Declaración de Filadelfia de 1944, anexa a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, así como los parámetros de trabajo decente promovidos por este mismo organismo internacional en la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa adoptada el 10 de junio de 2008.

(Subrayado de la Sala).

En ese mismo proveído, la Corte estudió un caso en el que a un trabajador se le mantuvo congelado el salario, mientras que a sus compañeros se les hacían reajustes periódicos, lo que consideró que constituía una práctica discriminatoria:

Esa tendencia de reajuste del salario de los servidores, visible en las nóminas, permite entender también que no existía una política general en la que, por alguna razón válida, la empresa justificara el estancamiento de sus salarios, sino, más bien, da cuenta de la existencia de una práctica dirigida especialmente en contra del actor, tendiente a menguar en términos reales el valor de su salario. En este punto, es preciso señalar que a pesar de que los empleadores pueden adoptar ciertas políticas salariales, en función de su productividad y otras variables como crisis económicas, salvo, eso sí, las previsiones atinentes a la remuneración mínima legal, en este caso no existía alguna razón legítima para que al personal, en términos generales, se le incrementara el salario, y al actor se le mantuviera congelado. Una realidad de tales dimensiones escapa de la libertad de negociación y definición del salario y se constituye en un claro ejemplo de discriminación. (CSJ SL1682-2019).

Ahora, dicho lo anterior, lo cierto es que el Tribunal no se equivocó al interpretar el mandato de a trabajo igual, salario igual, debido a que este no impide que haya diferencias salariales, siempre que estas se encuentren justificadas.

Esto se hace evidente en el contexto del fútbol profesional, puesto que un equipo tiene una plantilla que representa al Club en los encuentros deportivos, entrena, concede entrevistas, participa de campañas publicitarias y asiste a otro tipo de eventos, pero, a pesar de que todos los jugadores realizan estas actividades perciben remuneraciones disímiles, por factores relacionados con las calidades, expectativas, necesidades de la nómina, entre otras.

En tal sentido, la reclamación del recurrente no puede ir encaminada a una igualación salarial, con base al trabajo

de sus compañeros, pues esta no es viable, de conformidad con los argumentos expuestos.

Ahora, la censura también adujo que hubo un trato discriminatorio, no solo por el postulado de igual trabajo, igual salario, sino también porque a sus compañeros se les restauró el salario primigeniamente pactado cuando se reanudó el torneo profesional, mientras que a él no, debido a que por causa de las restricciones de la pandemia de Covid-19, no estaba autorizado para participar por sus diagnósticos médicos.

Para ello, indicó que del examen de los contratos de los futbolistas que trabajaban en el Club Deportes Tolima S. A. se infiere que fue discriminado. Así, de folios 34 a 45 del c. primero del Juzgado se observa el contrato que suscribió, que no es objeto de discusión, y en el 46 se encuentra el acuerdo de revisión que se suscribió el 31 de marzo de 2020, con efectos a partir de abril de la misma calenda, en el que se fijó una rebaja salarial para un pago mensual por \$12.000.000. Además, se dejó constancia de que tal decisión conjunta se adoptó por la suspensión del torneo:

PRIMERA: En desarrollo de las medidas adoptadas tanto por el Gobierno Nacional para contrarrestar la propagación del Coronavirus (COVID-19), que constituyen fuerza mayor y aparejan el cese de actividades por parte del CLUB DEPORTES TOLIMA S. A., quien como consecuencia de la suspensión de los campeonatos no podrá continuar con la ejecución de sus actividades con el impacto económico que ello acarreará actualmente y a futuro, se ha convenido por las partes revisar el contrato de trabajo de conformidad con lo permitido por el artículo 50 del CST.

A folio 65 del c. primero del Juzgado, se encuentra un acuerdo laboral suscrito entre Jonathan Marulanda Vásquez y el Club Deportes Tolima S. A., que firmaron el 23 de octubre de 2020 y en el que dieron por finalizado el acuerdo de revisión del contrato de trabajo suscrito por las «afectaciones sufridas» en las actividades de la empleadora por la pandemia y en el cual se pactó que a partir del 1.º de septiembre de la calenda el jugador continuaría percibiendo el salario que inicialmente se fijó.

Así, también, de conformidad con los argumentos de la demanda, se observan los contratos de los jugadores, recibos de nómina, acuerdos de revisión de salarios y de restitución de los emolumentos inicialmente pactados y los comprobantes de pago de seguridad social que se encuentran en:

Nombre del jugador	Cuantía inicialmente pactada y fecha de inicio del vínculo (entre folios 1.º y 95 del c. primero de anexos del juzgado)	Acuerdo de revisión del contrato, fecha en que se firmó y salario pactado (c. primero del Juzgado)	Acuerdo de finalización de la revisión del contrato, fecha en que se firmó y salario pactado (c. primero del Juzgado)
Anderson Daniel Plata Guillen	\$22.000.000 desde el 3 de enero de 2020	\$15.000.000 a mayo del 1.º de abril de 2020 y hasta que se restablezcan con normalidad las actividades del club antes de que empezara la pandemia (f.º 249)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.º 250)

Andrey Estupiñán Quiñonez	\$15.000.000 desde el 1.º de enero de 2020	\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 251)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.ºs 252 a 253)
Daniel Felipe Cataño Torres	\$18.000.000 desde el 1.º de julio de 2020	\$12.000.000 a partir del 1.º de abril (sic) de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 257)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.ºs 258 a 259)
Jaminton Leandro Campaz	\$12.000.000 desde el 1.º de julio de 2019 y \$12.800.00 a partir del 2020	En los pagos de nómina, se observa que entre febrero y agosto de 2020 se le pagaba un salario integral de \$12.800.000; y a partir de septiembre se le incrementó a \$15.000.000 hasta diciembre de 2020 (f.ºs 317, 336, 355, 374, 392, 410, 428, 447, 466, 483 y 500 del c. primero del Juzgado)	
Jorge Luis Ramos Sánchez	\$12.000.000 desde el 1.º de julio de 2019, con aumento en desde el 1.º de julio de 2020 a \$13.000.000.	\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 277)	

Juan Fernando Caicedo Benítez	\$20.000.000 desde el 1.º de julio de 2020	\$15.000.000 a partir del 1.º de julio de 2020 y hasta que se restablezcan con normalidad las actividades del Club antes de que empezara la pandemia (f.º 243)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.os 244 a 245)
Juan Pablo Nieto Salazar	\$20.000.000 desde el 24 de julio de 2019	\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 254)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.os 255 a 256)
Omar Antonio Junior Albornoz Contreras	\$11.050.000 desde el 1.º de enero de 2019	En los pagos de nómina, se observa que entre febrero y marzo de 2020 se le pagaba un salario integral de \$20.000.000; entre abril y agosto \$12.000.000; y en septiembre se retornó al pago de \$20.000.000 hasta diciembre (f.os 293, 314, 333, 352, 371, 390, 407, 426, 445, 464, 481 y 497 del c. primero del Juzgado)	
Leivyn Jhojane Balanta Fory		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 246)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.os 247 a 248)

Juan David Ríos Henao		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 260)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.ºs 261 a 262)
Yeison Stiven Gordillo Vargas		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 263)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.º 264)
Álvaro David Montero Perales		\$18.400.000 a mayo del 1.º de mayo de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 265)	Entre febrero y abril se le pagaba salario integral de \$14.000.000 y \$9.000.000 en auxilios de transporte y alimentación; desde mayo hasta julio fueron \$18.400.000; y de agosto hasta diciembre de 2020 se restablecieron salario integral de \$14.000.000 y \$9.000.000 en auxilios de transporte y alimentación f.ºs 323, 342, 361, 379, 398, 417, 435, 454, 473, 490 y 506 del c. primero del Juzgado)
Julián Alveiro Quiñones García		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el

		mantiene lo acordado (f.º 266)	salario inicialmente pactado (f.º 267)
Sergio Andrés Mosquera Zapata		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 268)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.º 269)
Carlos Julio Robles Rocha		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 270)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.ºs 271 a 272)
Danovis Banguero Lerma		Reanudación del contrato de trabajo a partir del 1.º de julio de 2020, luego de la suspensión que inició el 1.º de mayo del mismo año f.º 273)	
Jonathan Marulanda Vásquez		\$7.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 275)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1.º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.º 276)
José David Moya Rojas		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 278)	Su contrato se liquidó el 30 de junio de 2020 (f.º 162 del c. tercero del juzgado)

Nilson David Castrillón Burban		\$12.000.000 a partir del 1.º de abril de 2020 y las partes acuerdan que revisarán a futuro si se mantiene lo acordado (f.º 161 del c. tercero del juzgado)	El 23 de octubre de 2020 pactaron que a partir del 1. º de septiembre de ese año se restablecería el salario inicialmente pactado (f.ºs 159 a 160 del c. tercero del juzgado)
--------------------------------------	--	--	---

En el libelo, se encuentran las incapacidades que el recurrente registró entre agosto y septiembre de 2020, que tampoco se debaten en casación, y que el 24 de septiembre del mismo año se dio la indicación médica de que podía reiniciar sus labores con acondicionamiento físico gradual. También, ese mismo día se expidió copia de la historia clínica 201412 del 24 de septiembre de 2020 en la que se registraron los diagnósticos de glomerulonefritis, insuficiencia renal aguda e hipertensión arterial controlada (f.ºs 47 a 51 y 107 a 108 del c. primero del Juzgado).

De lo dicho, se observa que es cierto lo que el recurrente afirmó, acerca de que el Club tomó medidas para el saneamiento económico por motivos de la pandemia del Covid-19 y que suscribió acuerdos con varios de sus jugadores para rebajar los sueldos entre abril y mayo de 2020. En ellos, dejó claro que las razones estaban asociadas a la suspensión de los campeonatos deportivos, lo que impedía el desarrollo de sus actividades.

Asimismo que, con objeto de la reanudación de los torneos, el equipo suscribió nuevos acuerdos con los

jugadores que tenían contrato vigente para restablecer sus condiciones contractuales iniciales el 23 de octubre de 2020, con efectos retroactivos desde el 1.º de septiembre. No obstante, no lo hizo así con el recurrente por sus diagnósticos médicos, a pesar de que no se encontraba incapacitado desde el 24 de septiembre de ese año.

Al respecto, el Tribunal encontró demostrado tal supuesto, solo que consideró que esto obedecía a las normas que reglamentaban la participación de jugadores de fútbol en actividades profesionales, lo que consideró una razón objetiva y con carácter de diferenciación positiva, debido a que:

Tampoco se encuentra probado que al accionante no se le hubiesen respetado las condiciones contractuales salariales y no salariales, como sí ocurrió con los demás compañeros en condiciones semejantes, pues su situación no se podía equiparar con la de los demás jugadores, pues, en primer lugar, fue su comorbilidad de hipertensión arterial y síndrome nefrótico lo que le impidió reintegrarse a las labores de entrenamiento con los demás jugadores del equipo; y, en segundo lugar, que sus demás compañeros no padecían ninguna enfermedad y, por ende, no estaban excluidos para participar en los partidos de fútbol a puerta cerrada con ocasión de la reanudación del torneo de fútbol colombiano.

Ahora, contrario a lo dicho por el colegiado, de las pruebas calificadas atacadas esta Corte considera que sí hubo un trato diferenciado, pero, negativo, contra Roger Rojas Lazo, quien accedió a bajar su salario por motivo de la suspensión del torneo (f.º 46 del c. del juzgado), no obstante, este no se le restableció cuando se retomaron las actividades deportivas.

El recurrente, tal como se demostró y no se encuentra en discusión, no estuvo incapacitado luego del 24 de septiembre de 2020, sin embargo, en vista de una situación particular y conocida, esta fue la pandemia del Covid-19 y las restricciones que se impusieron para algunas personas por motivos de salud, no pudo retornar en igualdad de condiciones que los demás.

En su caso, el diagnóstico de hipertensión arterial correspondía con una comorbilidad por la cual no podía participar del torneo de fútbol profesional colombiano, de acuerdo con la Resolución n.º 993 del 17 de junio de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, que estableció que:

El cuerpo médico del club debe certificar que conoce el historial médico de cada uno de los miembros del listado, en cuanto a comorbilidades, tales como, hipertensión, diabetes, deficiencias respiratorias o problemas cardiovasculares, las cuales pueden aumentar la posibilidad de complicaciones frente a un posible contagio.

Se excluirán del listado de personas autorizadas para iniciar el proceso de entrenamiento y competencia, a los deportistas, entrenador, técnico o personal de apoyo que presente cuadro de hipertensión arterial o diabetes.

No obstante, tal causa no se acompasa con la motivación de la reducción del sueldo del recurrente y sus compañeros de plantilla, que no fue otra que la suspensión de los partidos profesionales, tal como se plasmó en los acuerdos de revisión, tanto así que en octubre de ese año el club restableció los salarios de los demás jugadores, con

efectos retroactivos desde el 1.º de septiembre, por causa de la reanudación del torneo.

En tal sentido, de la valoración probatoria de la alzada no se puede colegir que existió una razón objetiva y una «*diferenciación positiva*», en tanto, lo que realmente aconteció fue que al recurrente no se le restauraron los emolumentos mensuales por causa de una enfermedad que tenía, lo que constituyó un tratamiento distinto al que se les brindó a sus compañeros de equipo en el mes de octubre, momento en el cual se configuró la conducta reprochada.

Valga aclarar que una diferenciación positiva, entendida como acción afirmativa, es aquella que se encuentra dirigida a mitigar o eliminar las desigualdades frente a grupos que históricamente han sido excluidas para materializar el derecho a la igualdad, hecho distinto al que aquí ocurrió, pues, es precisamente a una persona con una enfermedad, que se considera un criterio sospechoso de discriminación, a quien se le dio un trato desigual que le perjudicó, frente al resto de los trabajadores.

Ahora, si bien el empleador justificó que el jugador no pudiera participar de los entrenamientos y partidos profesionales en representación del Club por sus diagnósticos médicos, se itera, esta no fue la causa de la firma del acuerdo de revisión del contrato laboral, ni tampoco constituye un motivo fundado para que no se le restablecieran sus ingresos, puesto que tal práctica terminó constituyéndose en una acción discriminatoria.

Tal conclusión se acompasa con el principio consagrado en el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, que prevé que los trabajadores no están obligados a asumir los riesgos ni las pérdidas de la empresa donde laboran. Lo anterior, pues como se indicó, luego de que se continuó el torneo profesional el Club le debía restablecer el salario al recurrente, aun si este no podía jugar en los partidos competitivos por otras medidas ajenas a las partes, pues esto último era un riesgo que debía asumir al empleador, con base en la disposición citada, y no podía ser una carga que se le impusiera al censor para afectar su sueldo. Con menor razón si, como se advirtió, esta medida fue desigualitaria y sin un motivo adecuado.

Entonces, la Sala considera que el Tribunal no se equivocó al determinar que el Club Deportes Tolima S. A. actuó correctamente al restringir las funciones del trabajador, en cumplimiento de la normativa vigente para el manejo de la pandemia del Covid-19; no obstante, sí cometió un desacierto fáctico al desestimar que la enfermedad del trabajador no era un motivo válido para no restablecer el salario inicialmente acordado, a pesar de que desapareció la causa por la cual lo disminuyó y de que sí se los restituyó a los demás jugadores.

Por ello, el segundo cargo prospera y se casará la sentencia, en los términos aquí expuestos.

Sin costas en el recurso extraordinario, dada su prosperidad.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para resolver, resulta pertinente delimitar el objeto de análisis, conforme a los siguientes antecedentes:

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué declaró que entre Roger Fabricio Rojas Lazo y el Club Deportes Tolima S. A. existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 3 de enero y el 20 de diciembre de 2020 y condenó a la sociedad al pago de los auxilios de vivienda y alimentación entre el 1.º de abril de 2020 y la fecha de finalización del vínculo.

El demandante apeló el proveído, con el fin de que se le reconocieran a su favor las diferencias en las acreencias laborales causadas entre el 1.º de septiembre y el 20 de diciembre de 2020, por el pago incompleto de su salario y la reliquidación de los conceptos también afectados, y la indemnización moratoria del artículo 65 ante tal retraso.

La sociedad accionada también recurrió la decisión por las condenas que se le impusieron, pero, el Tribunal confirmó. Ante tal fallo del colegiado, la mencionada no acudió al mecanismo extraordinario de casación y, en consecuencia, mostró su conformidad con la decisión. Aunado a lo anterior, la providencia de segunda instancia solo se casó en cuanto al no pago de las acreencias laborales que pretendió el actor.

Sobre tal concepto, conforme a los argumentos expuestos en casación, la Corte considera que el actor fue discriminado cuando se les restableció el salario a los demás jugadores en el mes de octubre, con efectos retroactivos que cobijaban los pagos a partir del 1.º de septiembre de 2020, pero, a él no se reconoció tal derecho, porque no podía jugar por motivos de salud que le impedían retornar al torneo regular, de acuerdo con la normativa vigente.

Si bien es cierto que no podía participar del torneo, para acatar las medidas impuestas para la protección de los jugadores por la pandemia del Covid-19, también lo es que ese no es un motivo válido para que no se le retornara al pago del salario inicialmente pactado, el cual se disminuyó por la situación económica que tuvo que soportar el Club ante la suspensión del torneo, que luego se reanudó y le permitió, como se dijo, restaurar el salario que se pactó con su nómina de jugadores al iniciar sus vínculos laborales.

De modo que, esta Sala condenará a la reliquidación del salario integral, como ocurrió con los demás jugadores del Club, el cual fue pagado por un monto de \$12.000.000 entre el 1.º de septiembre y el 20 de diciembre de 2020, cuando en realidad correspondía a un salario integral de \$17.924.500. De manera que, se le adeudan al jugador, de acuerdo con lo probado en el expediente y las pretensiones de la demanda:

Mes	Monto
Septiembre	\$5.924.500
Octubre	\$5.924.500

Noviembre	\$5.924.500
Diciembre	\$3.949.666
Total	\$21.723.166

Asimismo, conforme lo pidió el demandante, se ordenará a la empleadora el pago de la reliquidación de los aportes a la seguridad social, de acuerdo con el ajuste salarial establecido, por el periodo comprendido entre el 1.º de septiembre y el 20 de diciembre de 2020. Para ello, deberá solicitar a las entidades a las que se encuentra o estuvo afiliado el actor por cobertura de salud, pensión y riesgos laborales la reliquidación de las cotizaciones y pagarlas (CSJ SL588-2024), con los intereses causados.

Ahora, con respecto a la indemnización moratoria ante la falta de pago oportuno de las prestaciones antes enunciadas al momento de la terminación del vínculo laboral entre las partes, es necesario rememorar que la Sala ha dicho que tal sanción es procedente cuando el empleador incumple con su deber de cancelar los salarios y prestaciones sociales del trabajador, sin que tal conducta responda a justificaciones serias, razonables y atendibles (CSJ SL3456-2024), lo que requiere de un examen integral del acervo probatorio para establecer la naturaleza de sus conductas, así como se advirtió en el fallo CSJ SL1886-2023:

Se reitera además que este tipo de indemnizaciones sólo es procedente cuando quiera que el juez advierta que el empleador no aporta razones aceptables, serias y atendibles de su conducta, a partir del análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo. Se advierte que la carga de demostrar que no existe intención fraudulenta es del empleador CSJ SL3288-2021 y SL4278-2022.

En el caso particular, se encuentra que las razones que el empleador adujo para no restablecerle el salario al jugador no eran válidas, en tanto, como se estableció en precedencia, el Club Deportes Tolima S. A. actuó de forma discriminatoria al brindarle un trato desigual a uno de sus jugadores, frente a los demás trabajadores que se encontraban en idénticas condiciones, en los aspectos que son jurídicamente relevantes. Así, el comportamiento de la institución deportiva no estaba justificado, pues el torneo de fútbol se reanudó, que fue el motivo principal del acuerdo que se suscribió, y a casi toda la plantilla se le restituyeron sus condiciones contractuales iniciales.

La Corte considera que el estudio de la procedencia de la indemnización moratoria para los eventos ocurridos durante la implementación de las medidas excepcionales que se adoptaron para abordar la pandemia del Covid-19 debe hacerse de acuerdo con las condiciones específicas de cada litigio, sin que sea posible establecerse una regla general para resolver tales asuntos.

De manera que, esta Sala condenará a la sociedad del pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que se tasará a razón de un día de salario por cada día de no pago desde el 21 de diciembre de 2020 hasta el mes 24, por no tratarse de salarios inferiores o iguales al SMLMV, en los siguientes términos:

Salario diario	Número de días	Valor total
\$597.483	720	\$430.187.760

A estos montos se le suman los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, causados sobre los salarios y prestaciones adeudados al accionante hasta cuando se extinga la obligación.

Por otra parte, esta Sala ha considerado que la indemnización moratoria constituye una medida con la cual se repara la pérdida de poder adquisitivo de la moneda en el transcurso del tiempo, por lo tanto, ordenado este pago, no procede la indexación (CSJ SL4278-2022).

Las restantes excepciones se declaran no probadas y se absuelve al Club Deportes Tolima S. A. de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Costas en instancias a cargo de la accionada.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué profirió el 9 de noviembre de 2023, en el proceso ordinario laboral que **ROGER FABRICIO ROJAS LAZO** instauró contra **CLUB DEPORTES TOLIMA S.**

A., en cuanto determinó que el actor no tenía derecho al restablecimiento de su salario.

No se casa en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO. REVOCAR parcialmente el ordinal cuarto de la sentencia que el Juzgado Sexto Laboral del Distrito Judicial de Ibagué profirió el 14 de septiembre de 2023, en cuanto absolvió a la accionada de las pretensiones referidas a la reliquidación del salario y las cotizaciones a seguridad social, y el pago de la indemnización moratoria.

SEGUNDO. CONDENAR al **CLUB DEPORTES TOLIMA S. A.** a reconocer y pagar la reliquidación del salario integral de **ROGER FABRICIO ROJAS LAZO**, por el periodo comprendido entre el 1.º de septiembre y el 20 de diciembre de 2020, por la suma de \$21.723.166.

TERCERO. CONDENAR al **CLUB DEPORTES TOLIMA S. A.** a reconocer y pagar la indemnización moratoria a **ROGER FABRICIO ROJAS LAZO**, por el periodo comprendido entre el 21 de diciembre de 2020 y el 20 de diciembre de 2022, por la suma de \$430.187.760.

A estos montos se le suman los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, causados a partir del 21 de diciembre de 2022, sobre los salarios y prestaciones

adeudados al accionante hasta cuando se extinga la obligación.

CUARTO. CONDENAR al **CLUB DEPORTES TOLIMA S. A.** a pagar a la administradora de fondos de pensiones, la entidad promotora de salud y la administradora de riesgos laborales a la que esté o estuvo afiliado **ROGER FABRICIO ROJAS LAZO**, la reliquidación de los aportes al sistema, liquidados con base en el salario indicado en las consideraciones, de conformidad con el cálculo que efectúe la referida entidad.

QUINTO. CONFIRMAR en lo demás la sentencia recurrida.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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