

TEMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO- En casos de fuerza mayor o caso fortuito, las empresas pueden suspender los contratos de trabajo, mientras que el empleador demuestre la imposibilidad de desarrollar su objeto social./

HECHOS: La demandante solicita se declare la inexistencia de causa legal para la suspensión del contrato de trabajo desde el 1 de mayo de 2020 hasta el 23 de noviembre de 2020 y que es ilegal esta suspensión por falta de autorización e información al Ministerio de Trabajo. El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 6 de agosto de 2024, declaró que la suspensión del contrato realizada por Pastelería Santa Elena S.A. a la demandante fue ilegal e injustificado. El problema jurídico para resolver en esta instancia será: determinar si hay lugar a declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo del demandante con la demandada del 1 de mayo al 2 de noviembre de 2020, suspensión que se encuentra sustentada por la empresa en circunstancias de fuerza mayor derivadas de la pandemia por COVID-19 y, en caso de determinarse le ilegalidad de la suspensión, establecer si se debe condenar o no a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

TESIS: El contrato de trabajo, atendiendo a su naturaleza de tracto sucesivo es susceptible de ser afectado en el tiempo por diferentes hechos, por lo que el legislador con una finalidad protectora estableció que los mismos darían lugar a la suspensión del contrato de trabajo, permitiendo de esta manera que el vínculo jurídico se mantenga vigente hasta tanto se superen estas situaciones.(...)La suspensión supone, por lo tanto, una interrupción temporal de las prestaciones más importantes a cargo de las partes, consistentes de un lado en la prestación personal del servicio y del otro el pago de salarios, con la finalidad de que el contrato de trabajo se pueda preservar en el tiempo.(...)Los eventos de suspensión por tratarse de situaciones determinadas tienen una consagración taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de estas se encuentra la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, causal a la que recurrió Pastelería Santa Elena S.A. para abstenerse del pago de salarios en favor de la señora Hilda Liria Arboleda Gallego, para el período comprendido del 1 de mayo al 2 de noviembre de 2020, argumentando que las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para evitar la propagación del Covid 19 implicaron una grave afectación económica en sus ventas y en general en su actividad de producción o comercial que hacía imposible continuar con la ejecución del contrato de forma temporal.(...) es necesario analizar el concepto de fuerza mayor a partir de sus características, las que bien se describen en el artículo 1° de la Ley 95 de 1890, de la siguiente forma: “se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir...” concepto que ha sido aceptado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que además de la i) imprevisibilidad e irresistibilidad estas características que se deben revisar para cada caso en concreto deben concurrir otros elementos, como: ii) que dicho hecho no sea imputable al empleador , iii) que ponga a las partes en una imposibilidad absoluta de cumplir con el contrato de trabajo y iv) que sea temporal o pasajera.(...) el Alto Tribunal (...), señaló que, si bien a través de diferentes Decretos se buscó la reactivación económica de diferentes sectores, la apertura de los mismos no implicó la desaparición de la fuerza mayor, puesto que, la misma persiste mientras el empleador demuestre la imposibilidad de desarrollar su objeto social.(...)De todo lo anterior se desprende que, fue evidente una caída en las ventas durante el período de la pandemia, producto de la disminución de la demanda y cierre en los puntos de venta. Esta situación generó un desequilibrio financiero crítico, caracterizado por una reducción del flujo de caja y una disminución de las reservas.(...)Se concluye que, si bien la actividad de la empresa demandada (alimentos) no fue suspendida por el Gobierno Nacional, las restricciones a la movilidad de las personas y el cierre de los establecimientos de comercio

afectaron gravemente su capacidad de venta, lo que derivó en una crisis financiera. Y es que, Pastelería Santa Elena S.A., siguiendo las directrices trazadas por el Ministerio de Trabajo, intentó mitigar los efectos de esta crisis mediante la adopción de medidas como la concesión de días de la familia, el disfrute anticipado de vacaciones y la reducción de la jornada de trabajo de algunos empleados, en un esfuerzo por mantener el ingreso vital de sus trabajadores. No obstante, dichas medidas no fueron suficientes para contrarrestar el descenso en la demanda de sus productos, lo que obligó a la empresa a suspender el contrato de algunos de sus trabajadores, incluyendo el de la demandante, en los términos del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.(...)Se evidencia que la suspensión del contrato de trabajo de la demandante fue una medida necesaria y proporcional en atención a las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia (...)En este asunto se debe resaltar que la suspensión de los contratos de trabajo no afectó a la totalidad de los empleados de la demandada, sino que fue selectiva, dirigida a aquellos cargos que no resultaban esenciales para el funcionamiento mínimo de la compañía. El área de contabilidad, en la cual se desempeñaba la demandante, fue reorganizada de tal manera que las funciones fueron asumidas por una sola persona, lo que refleja la necesidad de disminuir la carga económica en ese momento crítico. Esta decisión, a juicio de esta Sala, estuvo enmarcada dentro de los márgenes de discrecionalidad que la ley otorga al empleador en casos de fuerza mayor o caso fortuito.(...)Además, aunque la señora Arboleda Gallego no aceptó la propuesta de reducción de jornada laboral ofrecida por la empresa, tal negativa no puede interpretarse como una razón para la suspensión de su contrato. Esta suspensión obedeció exclusivamente a la crisis generada por la pandemia y no a represalias por su negativa, hecho que no ha sido probado en este proceso.

MP:CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30 /10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA **300**

Medellín, treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	Hilda Liria Arboleda Gallego
DEMANDADO(S)	Pastelería Santa Elena S.A.
RADICADO	05001-31-05-009-2022-00442-01 (P 21924)
DECISIÓN	Revoca
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **HILDA LIRIA ARBOLEDA GALLEGO contra PASTELERÍA SANTA ELENA S.A.**, proceso con radicado **05001-31-05-009-2022-00442-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

La demandante solicita se declare la inexistencia de causa legal para la suspensión del contrato de trabajo desde el 1 de mayo de 2020 hasta el 23 de noviembre de 2020 y que es ilegal esta suspensión por falta de autorización e información al Ministerio de Trabajo. Como consecuencia, se condene al pago de los salarios dejados de percibir entre el 1 de mayo de 2020 y el 2 de noviembre de 2020, al pago de la sanción moratoria por no haber pagado completamente

los salarios a la fecha de desvinculación, esto es, 30 de mayo de 2022, de acuerdo con el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Hechos:

La demandante fundamenta sus pretensiones indicando que trabajó para la demandada, empresa dedicada a la fabricación de alimentos, desde el 18 de junio de 1993 hasta el 30 de mayo de 2022, desempeñándose como Auxiliar Contable, con un salario mensual de \$1.911.000. Indicó que durante la pandemia de Covid-19, la demandada continuó operando por estar exenta de la suspensión de actividades según el Decreto 457 de 2020. Advirtió que se negó a firmar un otrosí que reducía su jornada laboral y salario al 50%, por lo que la demandada suspendió su contrato de trabajo desde el 1 de mayo al 2 de noviembre de 2020, sin informar oportunamente al Ministerio de Trabajo como lo exige la Ley 50 de 1990. Relató que, mientras su contrato estuvo suspendido, otras personas realizaron sus funciones, y a otros empleados que aceptaron la reducción de jornada y salario no les suspendieron sus contratos. Además, a la fecha de la terminación del contrato el 30 de mayo de 2022, no se le habían pagado los salarios correspondientes al período de suspensión.

Contestaciones:

Pastelería Santa Elena S.A.: indicó que el Gobierno Nacional, a través del Decreto 457 de 2020, ordenó el aislamiento general, permitiendo la operación de ciertas industrias, incluida la de alimentos. Aunque la empresa Santa Elena pudo seguir operando al pertenecer a la industria de alimentos, sus productos (bizcochería, panadería y pastelería) no son de primera necesidad ni básicos de la canasta familiar. La restricción de puntos de venta en lugares como universidades, aeropuertos y hospitales, así como la disminución de clientela por la reducción de circulación de personas, afectó gravemente las ventas. Indicó que las ventas disminuyeron más del 70% debido al cierre de la mayoría de sus puntos de venta y franquicias, y aunque utilizaron canales digitales y plataformas de comercio electrónico, no lograron cubrir los costos salariales previos a la pandemia. Insistió que, los productos de Santa Elena no pertenecen a la categoría de alimentos de primera necesidad, cuya demanda se mantiene en épocas de crisis, pues sus productos están más relacionados con eventos y celebraciones, los cuales se vieron afectados por las prohibiciones del aislamiento obligatorio, lo que impactó gravemente el negocio. Agregó que, aunque la industria de alimentos fue exceptuada del confinamiento, la empresa sufrió una afectación económica severa debido a la naturaleza no esencial de sus productos y la prohibición de eventos sociales. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Como excepciones de mérito formuló las que denominó: validez, legalidad y

eficacia de la suspensión del contrato de trabajo en tiempos de pandemia COVID19, fuerza mayor por decisiones gubernamentales y efectos generados por la pandemia del COVID19, inexistencia de la obligación de solicitar autorización del ministerio del trabajo para la suspensión de contratos de trabajo en tiempos de pandemia COVID19, mala fe de la demandante, buena fe de la parte demandada, pastelería santa elena s.a., prescripción y compensación.

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **6 de agosto de 2024**, declaró que la suspensión del contrato realizada por Pastelería Santa Elena S.A. a la demandante fue ilegal e injustificado. Como consecuencia, ordenó pagar los salarios y prestaciones sociales causados por el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2020 al 1 de noviembre de 2020, prestación que deberá ser calculada y pagada por la demandada. Absolvió de las demás pretensiones. Condenó en costas procesales a la demandada.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por **ambas partes**, en los siguientes términos:

Demandante: se opuso a la absolución de la indemnización moratoria, al señalar que, a raíz de la pandemia del Covid-19 no se pagaran salarios, no ubica al empleador dentro del campo de la buena fe. Resaltó que en la decisión apelada se señaló que la pandemia no era un evento de fuerza mayor. Insistió que la demandada obró de mala fe, en la medida de que las puertas y la producción de esta no fueron cerradas por el Gobierno Nacional, como estrategia para contrarrestar los efectos de la pandemia. Si bien, la demandada alegó que el contrato de la demandada se suspendió por razones de fuerza mayor, alegándose una causal inexistente, asunto que es ilegal, por lo que concluyó que de la ilegalidad no se puede derivar una buena fe. Aludió a una sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Enfatizó que la empresa envió a la trabajadora a la casa, sin remuneración por 6 meses, cuando en realidad aquella le seguía pagando los salarios a los demás empleados. Solicita, como consecuencia, se revoque la sentencia y se condene al pago de la indemnización moratoria. Asimismo, que se modifique la sentencia en cuanto a la cuantía, al no haberse tenido en cuenta el real salario devengado por la demandante de \$1.911.000 al momento de cuantificarse las condenas.

Pastelería Santa Elena S.A.: compartió la sentencia en cuanto a la absolución por la sanción moratoria. Agregó que, si bien la orden de aislamiento decretada

por el Gobierno Nacional no vinculaba a la empresa, en realidad sí la afectaba sustancialmente, en la medida que se redujeron sus ingresos ante las restricciones de la población en su movilidad y en reuniones grupales. Indicó que avisó inmediatamente al Ministerio del Trabajo, independientemente de que se considere la causal tercera de suspensión del contrato de trabajo, pues insiste, para la empresa sigue siendo la primera causal, pues insistió que no se clausuró la empresa, pero sí se redujo sustancialmente las actividades. Frente a algunos empleados, añadió que, debido a sus actividades específicas, no había manera de restringirlas porque eran necesarias, mientras que en el área contable había varias personas y el jefe del área es quien se quedó con todas las funciones. Añadió que la empresa no estuvo disminuyendo utilidades, en realidad estuvo en riesgo de ser liquidada, pues así lo informó la revisora fiscal en el informe allegado al proceso. Se suspendieron 55 contratos, incluso a personas con las que se hizo acuerdo de reducción de acreencias laborales. Aclaró que, cuando la situación se empezó a normalizar, llamó nuevamente a la demandante a prestar sus servicios. Con relación a las funciones de la demandante, a raíz de la disminución de la producción y ventas, ella no tenía labores por hacer y tampoco había dinero para pagarle el salario y la suspensión del contrato no fue una retaliación frente a esta. Como consecuencia, indicó que no debió declararse la ilegalidad de la suspensión del contrato.

Alegatos:

Pastelería Santa Elena S.A.: indicó que la suspensión del contrato de la trabajadora fue legítima, basada en un evento de fuerza mayor causado por la pandemia de Covid-19, lo que temporalmente impidió la ejecución del contrato. Destacó que no se trató de una medida discriminatoria, sino que afectó a otros 55 trabajadores. Agregó que, al pertenecer al sector de alimentos, los productos de Pastelería Santa Elena (panadería, pastelería) no son de primera necesidad y se vieron gravemente afectados por el confinamiento, lo que redujo sus ventas en más del 70%, por lo que cerró temporalmente la mayoría de sus puntos de venta y adoptó medidas para sobrevivir a la crisis. Insistió que suspendió contratos en varias áreas debido a la caída en la demanda y que la situación financiera fue crítica, mientras que las medidas tomadas permitieron a la empresa superar la crisis sin despedir a ningún trabajador. Manifestó que la empresa actuó conforme a la ley y en buena fe, cumpliendo con las disposiciones legales, y por tanto no debe ser condenada a pagar indemnización moratoria. Concluyó que la suspensión de contratos se hizo de acuerdo con el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que se requiriera autorización previa del Ministerio de Trabajo. Solicita, como consecuencia, se revoque la sentencia relacionada con salarios y prestaciones, y se confirme la absolución de la indemnización moratoria.

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia será: determinar si hay lugar a declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo del demandante con la demandada del 1 de mayo al 2 de noviembre de 2020, suspensión que se encuentra sustentada por la empresa en circunstancias de fuerza mayor derivadas de la pandemia por COVID-19 y, en caso de determinarse le ilegalidad de la suspensión, establecer si se debe condenar o no a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

- Mediante comunicación del 29 de abril de 2020, Pastelería Santa Elena S.A. le comunicó a la demandante que el contrato de trabajo le sería suspendido a partir del 1 de mayo del mismo año (02/Pág. 29 y 30).
- Informe de comprobación de fuerza mayor y/o caso fortuito del Ministerio del Trabajo, fechado 3 de marzo de 2021 (02/Pág. 50 a 53).
- La demandada le comunicó al Ministerio del Trabajo, vía correo electrónico el 28 de abril de 2020, el aviso de suspensión de contratos a 55 de sus trabajadores (anexo 05, pdf 02/Pág. 5 a 16).
- Revisión de las cifras contables de la sociedad Distribuidora Doña Elena S.A. a junio 30 de 2020, realizada por revisora fiscal (anexo 05, pdf 06/Pág. 67 y 68).
- Respuesta suministrada por el Ministerio del Trabajo al representante legal de la demandada, bajo el asunto “*Solicitud de información para constatación*” de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito (anexo 05, pdf 06/Pág. 87 a 89).

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

De las causales de suspensión del contrato de trabajo –la fuerza mayor o caso fortuito-

El contrato de trabajo, atendiendo a su naturaleza de tracto sucesivo es susceptible de ser afectado en el tiempo por diferentes hechos, por lo que el legislador con una finalidad protectora estableció que los mismos darían lugar a la suspensión del contrato de trabajo, permitiendo de esta manera que el vínculo jurídico se mantenga vigente hasta tanto se superen estas situaciones.

La suspensión supone, por lo tanto, una interrupción temporal de las prestaciones más importantes a cargo de las partes, consistentes de un lado en la prestación personal del servicio y del otro el pago de salarios, con la finalidad de que el contrato de trabajo se pueda preservar en el tiempo.

Los eventos de suspensión por tratarse de situaciones determinadas tienen una consagración taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de estas se encuentra la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, causal a la que recurrió **Pastelería Santa Elena S.A.** para abstenerse del pago de salarios en favor de la señora **Hilda Liria Arboleda Gallego**, para el período comprendido del **1 de mayo al 2 de noviembre de 2020**, argumentando que las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para evitar la propagación del Covid 19 implicaron una grave afectación económica en sus ventas y en general en su actividad de producción o comercial que hacía imposible continuar con la ejecución del contrato de forma temporal.

En ese orden, el asunto a dilucidar no es otro que, si **Pastelería Santa Elena S.A.** hizo un uso permitido de la figura de la suspensión del contrato de trabajo o, contrario a ello, desconoció el derecho a la remuneración en favor de su trabajador debiendo en consecuencia proceder con el reconocimiento de los salarios causados durante el período que no se prestó el servicio.

Para este fin es necesario analizar el concepto de fuerza mayor a partir de sus características, las que bien se describen en el artículo 1° de la Ley 95 de 1890, de la siguiente forma: “*se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir...*” concepto que ha sido aceptado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que además de la i) imprevisibilidad¹ e irresistible² estas características que se deben revisar para cada caso en

¹ **Imprevisible:** “la inversa, será imprevisible «aquello [q]ue no se puede prever’, y prever, a su turno, es ‘[v]er con anticipación’ (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española), por manera que aplicando este criterio sería menester afirmar que es imprevisible, ciertamente, el acontecimiento que no sea viable contemplar de antemano, o sea previamente a su gestación material (contemplación ex ante)” CSJ SC282-2021.

² **Irresistible:** “La jurisprudencia ha definido que un hecho es irresistible cuando “el agente no pueda evitar su acaecimiento ni superar sus consecuencias”. De igual manera, “debe entenderse como aquel estado predicable del sujeto respectivo que entraña la imposibilidad objetiva de evitar ciertos efectos o consecuencias derivadas de la materialización de hechos exógenos - y por ello a él ajenos, así como extraños en el plano jurídico - que le impiden efectuar determinada actuación, lato sensu. En tal virtud, este presupuesto legal se encontrará configurado cuando, de cara al suceso pertinente, la persona no pueda - o pudo - evitar, ni eludir sus efectos (criterio de la evitación)”. En suma, se configura la irresistibilidad cuando el demandado se encuentra imposibilitado de impedir la realización del hecho. CSJ SC 4427-2020.

concreto³ deben concurrir otros elementos, como: ii) que dicho hecho no sea imputable al empleador⁴, iii) que ponga a las partes en una imposibilidad absoluta de cumplir con el contrato de trabajo⁵ y iv) que sea temporal o pasajera.

Desde luego, esas características deben analizarse en el entorno de las medidas tomadas por el Gobierno Nacional a partir del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 para conjurar el contagio del Covid-19 y de forma más concreta a partir de las normas que dispusieron el aislamiento preventivo obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional⁶, lo que originó que el **Ministerio de Trabajo** expidiera una serie de directrices para que se conservaran los puestos de trabajo como las Circulares 21 y 33 de 2020, en las que expuso los mecanismos de los que podían hacer uso los empleadores privados para mantener el ingreso vital de sus trabajadores, siendo importante por lo demás recordar que en la Circular 22 este organismo administrativo indicó que ejercería sus facultades de fiscalización para establecer el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, señalando en todo caso que la determinación de la existencia de una fuerza mayor es competencia exclusiva de los jueces de la República.

Dentro de los pronunciamientos judiciales en materia de suspensión de contrato de trabajo en vigencia del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, es relevante la sentencia T-430 de 2021 en la que la Corte Constitucional se ocupó de estudiar este tema, oportunidad en la que indicó:

“En resumen, el Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para suspender el contrato de trabajo en los casos en que, por fuerza mayor o caso fortuito, sea imposible su ejecución. Entonces, esta situación se presenta cuando acaece un hecho imprevisible, irresistible y externo, que debe ser demostrado por quien lo alega. En estos casos, el empleador debe avisar al Ministerio del Trabajo el ejercicio dicha facultad. Además, durante la suspensión, no tiene que realizar el pago de salarios o remuneración, aunque

³En este sentido la sentencia del 29 de mayo de 2002, rad. 1750, en la que se expresó: “[...] Consiguientemente, en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho.

⁴Sentencia SL11919-2017: “...“Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor. (ver Sentencia de Noviembre 13 de 1962 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2261, 2262, 2263 y 2264 Págs. 163 y ss.)”

⁵Sentencia SL-3478-2017: “Por lo anterior, la Sala no comparte la apreciación de la censura, porque es evidente que la citada pieza probatoria simplemente informa la ocurrencia de la aludida suspensión del contrato de obra que la accionada tenía con la empresa usuaria, sin que se indiquen las circunstancias en las que se dio tal determinación para extraer la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito, máxime si se tiene en cuenta que esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no restringe el motivo a la simple ocurrencia de un suceso con tal calificativo, sino que agrega «que temporalmente impida su ejecución» (del vínculo laboral), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo, lo que ni siquiera se menciona en el proceso ni mucho menos se acredita con la prueba censurada; luego, no se desprende que el Tribunal incurriera en un error evidente de hecho.”

⁶Inicialmente el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 que previó el aislamiento hasta el 13 de abril de 2020.

sí debe abonar los aportes a la seguridad social. Por su parte, el trabajador no presta sus servicios. Una vez desaparecen las causas que ocasionaron la suspensión de las labores, el empleador debe notificar a sus empleados y reintegrarlos. Por lo tanto, la suspensión del contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo aunque no tiene un término perentorio, tampoco es atemporal”.

Luego, al ocuparse de los casos concretos, el Alto Tribunal que, señaló que, si bien a través de diferentes Decretos se buscó la reactivación económica de diferentes sectores, la apertura de los mismos no implicó la desaparición de la fuerza mayor, puesto que, la misma persiste mientras el empleador demuestre la imposibilidad de desarrollar su objeto social.

En el presente asunto, apegados a la comunicación dirigida por **Pastelería Santa Elena S.A.** a su trabajadora el 29 de abril de 2020, se advierte que en la misma se motiva la fuerza mayor de la siguiente forma:

“Por medio de la presente, actuando en calidad de Representante Legal de DISTRIBUIDORA DOÑA ELENA S.A., en los términos del numeral 1 del artículo 51 del C. S. del T., en concordancia con lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, le informo que a partir del 1 de mayo de 2020 hemos suspendido su contrato de trabajo hasta que duren las razones que dieron lugar a esta decisión, teniendo en cuenta que:

- *El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia.*
- *El Gobierno Nacional mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, declaró “el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por término de treinta (30) días” con el fin de adoptar todas aquellas medidas necesarias para conjurar la crisis e impedir la extensión de los efectos derivados de la pandemia COVID-19.*
- *Que mediante el Decreto No. 457 del 22 de marzo del 2020 decreta el aislamiento preventivo obligatorio de los habitantes de Colombia a partir de las 0:00 horas del día 25 de marzo del 2020 hasta las 0:00 horas del día 13 de abril del 2020 en el marco de la Emergencia Sanitaria por causa del corona virus COVID-19., decisión que se extendió hasta el 11 de mayo de 2020 según lo previsto por el Decreto 593 de 2020.*
- *La determinación de aislamiento social del Gobierno Nacional implicó el cierre de varios puntos de venta, Aeropuerto JMC, Aeropuerto Olaya Herrera, Universidad EAFIT, Universidad UPB, Franquicia HPTU, Franquicia Puente Aereo y Franquicia El Dorado S.A., son los únicos a los empleados que les corresponde, todo lo cual ha implicado una disminución en los ingresos en ventas del 73%.*
- *La empresa ha agotado todos los mecanismos posibles para mantener el ingreso de los trabajadores y en este sentido se ha contemplado el otorgamiento de días de la familia, vacaciones y reducción de jornada.*
- *No obstante las anteriores acciones, la disminución en los ingresos por ventas en el 73%, el hecho que nuestros productos no son de primera necesidad y no se pueden almacenar, así como los costos fijos incurridos por arrendamientos, servicios públicos, administrativos y operativos, nos impiden mantener el normal desarrollo de los contratos laborales, por lo tanto, nos vemos en la obligación de suspender su contrato de trabajo a partir de la fecha, como medida transitoria para enfrentar la coyuntura. Dicha decisión se mantendrá hasta que persistan las circunstancias que originaron tal decisión.*

- *En este orden de ideas, hasta que se superen las circunstancias de fuerza mayor que sustentan la decisión de suspender su contrato de trabajo, en los términos del artículo 53 del C. S. del T., según el cual durante este lapso se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de este lapso. Adicionalmente, estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías. No obstante, usted continuará estando cubierta por la seguridad social”.*

Antes de abordar el caso concreto, se precisa que esta Sala del Tribunal en oportunidades anteriores señaló que, en aquellos procesos en los que los trabajadores reclamaban el pago de salarios por el período en que el contrato estuvo suspendido por el empleador, como consecuencia de los efectos provocados por la pandemia del Covid-19, tal suspensión no era eficaz para aquellos sectores de la economía que no contaban con restricciones de movilización por el territorio nacional, que para aquellos casos se dio a través de la expedición del Decreto 593 de 2020, que en el numeral 36 del artículo 3° permitió la movilidad de los trabajadores que hacen parte de la cadena de producción de textiles. Estos argumentos se trajeron en la sentencia del 28 de octubre de 2022 dentro del proceso con radicado 05088310500120200028501.

No obstante, lo anterior, si bien el presente caso tiene algunas similitudes al acabado de narrar, lo cierto es que se presentan nuevos elementos de prueba que le permiten a esta Sala variar su criterio. Ello se debe a que el empleador demostró su afectación puntual que conllevó a impedir temporalmente la ejecución del contrato de trabajo con la demandante.

Pues bien, la pandemia por Covid-19 generó una crisis económica mundial sin precedentes, lo que llevó al Gobierno Nacional a implementar medidas restrictivas para mitigar sus efectos. En el caso concreto de **Pastelería Santa Elena S.A.**, a través de la revisora fiscal, presentó los balances financieros a 30 de junio de 2020, así:

- ✓ *En la actualidad la sociedad presenta unos Activos totales al cierre de junio 30 de 2020 de \$ 3.423 millones (Al inicio del periodo 2020 era de \$ 4.541 millones)*
- ✓ *Unos pasivos totales al cierre de junio de 2020 de \$-3.426 millones. (Al inicio del periodo 2020 era de \$ -3.647 millones).*
- ✓ *Presenta un patrimonio negativo o en contra de \$-3 millones (Al inicio del periodo 2020 era de \$ 894 millones).*
- ✓ *Presenta unas pérdidas acumuladas del periodo de enero a junio de 2020 de \$-897 millones.*

Agregó el informe que, debido a la situación financiera de la empresa, se debe evaluar la necesidad de evaluar el estado de “*NEGOCIO EN MARCHA*”, al considerar las cifras financieras presentados y la situación por la que atraviesa el país. Advirtió acerca de una disminución significativa en el patrimonio de la empresa debido a las pérdidas recientes y que, según el artículo 457 del Código de Comercio, cuando se presenta una reducción del patrimonio neto por debajo

del 50% del capital suscrito se considera una causal de disolución para las sociedades anónimas.

De todo lo anterior se desprende que, fue evidente una caída en las ventas durante el período de la pandemia, producto de la disminución de la demanda y cierre en los puntos de venta. Esta situación generó un desequilibrio financiero crítico, caracterizado por una reducción del flujo de caja y una disminución de las reservas.

Si bien, la demandada adoptó medidas para paliar las consecuencias económicas negativas generadas por la pandemia, como el adelanto días de la familia, vacaciones y reducción de jornada, la producción resultó inviable debido a la falta de demanda, cierre de los establecimientos de comercio y a las restricciones impuestas por el Gobierno. Conforme al artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en casos de fuerza mayor o caso fortuito, como el ocurrido, las empresas pueden suspender los contratos de trabajo.

Se concluye que, si bien la actividad de la empresa demandada (alimentos) no fue suspendida por el Gobierno Nacional, las restricciones a la movilidad de las personas y el cierre de los establecimientos de comercio afectaron gravemente su capacidad de venta, lo que derivó en una crisis financiera. Y es que, Pastelería Santa Elena S.A., siguiendo las directrices trazadas por el Ministerio de Trabajo, intentó mitigar los efectos de esta crisis mediante la adopción de medidas como la concesión de días de la familia, el disfrute anticipado de vacaciones y la reducción de la jornada de trabajo de algunos empleados, en un esfuerzo por mantener el ingreso vital de sus trabajadores. No obstante, dichas medidas no fueron suficientes para contrarrestar el descenso en la demanda de sus productos, lo que obligó a la empresa a suspender el contrato de algunos de sus trabajadores, incluyendo el de la demandante, en los términos del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se evidencia que la suspensión del contrato de trabajo de la demandante fue una medida necesaria y proporcional en atención a las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia, toda vez que la empresa se encontraba ante un panorama de fuerza mayor, es decir, una situación imprevisible e inevitable que afectó su viabilidad económica y, por tanto, la posibilidad de mantener la totalidad de sus contratos laborales en ejecución, pues al valorar la prueba en su conjunto, tanto la documental como la testimonial, se demuestra que la demandada no solo agotó los mecanismos para evitar la suspensión de los contratos, sino que la medida fue adoptada de manera razonada y con el fin de garantizar la supervivencia de la empresa y proteger, a largo plazo, los puestos de trabajo que aún dependían de ella.

En este asunto se debe resaltar que la suspensión de los contratos de trabajo no afectó a la totalidad de los empleados de la demandada, sino que fue selectiva, dirigida a aquellos cargos que no resultaban esenciales para el funcionamiento mínimo de la compañía. El área de contabilidad, en la cual se desempeñaba la demandante, fue reorganizada de tal manera que las funciones fueron asumidas por una sola persona, lo que refleja la necesidad de disminuir la carga económica en ese momento crítico. Esta decisión, a juicio de esta Sala, estuvo enmarcada dentro de los márgenes de discrecionalidad que la ley otorga al empleador en casos de fuerza mayor o caso fortuito.

Además, aunque la señora Arboleda Gallego no aceptó la propuesta de reducción de jornada laboral ofrecida por la empresa, tal negativa no puede interpretarse como una razón para la suspensión de su contrato. Esta suspensión obedeció exclusivamente a la crisis generada por la pandemia y no a represalias por su negativa, hecho que no ha sido probado en este proceso.

Corolario de todo lo dicho, no hay lugar a condenar a Pastelería Santa Elena S.A. al pago de los salarios y prestaciones sociales correspondientes al período de suspensión del contrato de la demandante, toda vez que esta medida se ajustó a lo dispuesto en el numeral 1° artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que estuvo motivada por causas ajenas a la voluntad de la empresa, esto es, fuerza mayor. En tal sentido, se **REVOCARÁ** la sentencia y se **ABSOLVERÁ** a la demandada de la totalidad de las súplicas incoadas en su contra, incluida la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Costas procesales

Con fundamento en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, debido a que se revocará la sentencia, las costas procesales de ambas instancias corren a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada. El valor de las agencias en derecho en esta instancia se fija en la suma de \$325.000.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín el **6 de agosto de 2024**, en el proceso ordinario

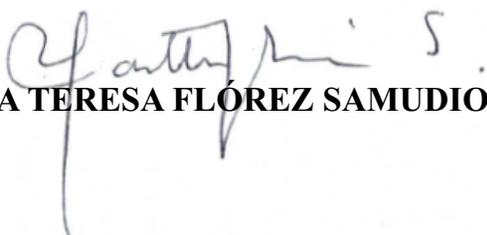
adelantado por **HILDA LIRIA ARBOLEDA GALLEGO** contra **PASTELERÍA SANTA ELENA S.A.** En su lugar, se absuelve a la demandada de todas las súplicas incoadas en su contra.

SEGUNDO: Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


HUGO ALEXANDER BÉDOYA DÍAZ