

**TEMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** - El empleador debe demostrar que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. / **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR** - El principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de los trabajadores, entre ellas, que el evento alegado fue la causa efectiva de la suspensión. /

**HECHOS:** El actor pretende que se declare la ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo; se condene a su reanudación, con el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir e indemnización por falta de pago de acreencias laborales. La sociedad demandada se opuso a las pretensiones, argumentando que la suspensión se dio cobijado bajo la figura de la fuerza mayor, en razón de la pandemia por Covid-19. El juez declaró ilegal la suspensión del contrato de trabajo, condenado a la demandada al pago de las acreencias laborales. Corresponde a la sala analizar si la sociedad demandada acredita la existencia de la fuerza mayor en la que fundamenta la suspensión del contrato de trabajo del demandante.

**TESIS:** El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo en su numeral 1º, establece dentro de las causales de suspensión del contrato de trabajo la “...fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución...”; el artículo 52 ibídem, contempla que cuando desaparecen las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores la fecha de la reanudación del trabajo y debe admitir en sus ocupaciones a quienes atiendan el llamado presentándose a laborar. (...) La corte, al analizar los elementos de convicción sobre las circunstancias exigidas para la suspensión de actividades que justifican la suspensión del contrato de trabajo, expuso que no es suficiente con que acreditar la imposibilidad de prever la circunstancia aducida para la suspensión del contrato, sino que se debe acreditar que tales sucesos impidieron su ejecución. Sobre el particular, expuso que “...no es suficiente que acaezca un hecho sorpresivo o imprevisto para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito. También deben analizarse, en cada caso, las circunstancias que rodearon el hecho, para así concluir si fue imprevisible, irresistible y externo, lo cual ha de ser demostrado por el empleador...”. (...) En definitiva, la corte constitucional explicó cuáles son las obligaciones a cargo del empleador en el contexto de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, entre ellas, que el evento alegado fue la causa efectiva de la suspensión; en los siguientes términos: “...aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras: Primero, que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud.”. (...) Para el caso concreto, se basó en que con la expedición del Decreto 1168 de 2020, a partir del 1º de septiembre de 2020 el gobierno nacional reguló el aislamiento preventivo, permitiendo la circulación, el ensanchamiento de actividades y solo algunas permanecieron restringidas, sin que entre ellas esté el objeto social de Transportes Saferbo S.A., correspondiéndole a la demandada demostrar la imposibilidad de cumplir la obligación contractual

respecto de su trabajador, carga probatoria que encontró incumplida, pues no se demostró la causa extraña por la que, a pesar de la apertura el 1º de septiembre de 2020, Saferbo S.A. estuviera en imposibilidad técnica y económica de reactivar el contrato de trabajo del demandante.

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 31/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, treinta y uno (31) de enero de  
dos mil veinticuatro (2024)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **CARLOS ARTURO OCHOA BECERRA**  
**Demandado** : **TRANSPORTES SAFERBO S.A.**  
**Radicado** : **05129 31 03 001 2021 00168 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual – ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, a raíz de la pandemia del COVID19-  
**Decisión** : Confirma Sentencia condenatoria  
**Sentencia N°** : 007

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

Se declare la **ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo**, decisión tomada por la demandada desde el 21 de marzo de 2020; se condene a su reanudación, con el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, indemnización por falta de pago de acreencias laborales, indemnización moratoria por no consignación de cesantías en un Fondo, indexación, costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que el demandante se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con Transportes Saferbo S.A. desde el día 30 de mayo de 2007, como Auxiliar de Servicios. Con motivo de la pandemia generada por el COVID-19 la demandada le comunicó el día 20 de marzo de 2020 sobre tal situación y medidas adoptadas por el gobierno nacional, entre ellas, autorización de las actividades encaminadas al transporte de carga terrestre automotor para cargue y descargue de determinados elementos; al día siguiente lo llamaron para que no se presentara a trabajar ya que se había decidido suspender el contrato de trabajo hasta nueva orden.

Sostiene que la empresa nunca dejó de funcionar y prestar servicios, al estar inmersa en las actividades exceptuadas, sin embargo, por la suspensión laboral no ha recibido el pago de salario, solo la seguridad social. El día 31 de agosto de 2021

solicitó información sobre cuándo sería reintegrado, recibiendo como respuesta que ello se daría una vez cesaran las condiciones que dieron lugar a la decisión, causas que aduce son inexistentes, puesto que muchos empleados de la empresa fueron restablecidos en su puesto de trabajo. Interpuso Acción de Tutela declarada improcedente y por desconocimiento no se agotó recurso.

Expone que su situación es demasiado precaria, pues pese a que la demandada paga los aportes a salud y pensión, no tiene para conseguir la alimentación, pago de servicios públicos, sostenimiento de la familia; las pocas cesantías solo alcanzaron para los primeros meses de suspensión laboral, en la actualidad vive de la caridad de vecinos y algunos familiares. Anota que años atrás fue atropellado por un vehículo, lo que conllevó a reubicación, la nueva actividad la ha desempeñado durante 10 años aproximadamente y debido a ello, se le hace imposible conseguir otro empleo.

### **Respuesta a la demanda:**

**TRANSPORTES SAFERBO S.A.** a través de apoderada judicial, aceptó lo referente a la existencia y vigencia de la relación laboral con el señor Carlos Arturo, los extremos temporales, modalidad contractual, cargo desempeñado; relaciona las diferentes medidas adoptadas por el gobierno nacional con ocasión de la pandemia COVID-19. Explica que viendo la situación tan compleja por la amenaza del virus y la magnitud de las circunstancias, estando diezmada su operación, donde se redujo de manera considerable la demanda de servicios de transporte, incidiendo de manera proporcional en la reducción del

personal requerido, **tuvo que suspender gran cantidad de contratos de trabajo, por fuerza mayor o caso fortuito** con fundamento en el artículo 51 numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo, dando aviso previo al Ministerio de Trabajo, en procura de no sucumbir y mantener la empresa como fuente de empleo, lo cual informó a los trabajadores el día 24 de marzo de 2020 a través de los jefes de área, proceder que no fue deliberado, obedeció a circunstancias sobrevinientes de manera grave e imprevisible.

En cuanto a la autorización del gobierno nacional para la operación de empresas de transporte, menciona que la compañía Saferbo no se dedica al transporte especial de alimentos, dispositivos médicos y medicina, sino principalmente al transporte de paquetería, textiles, encomiendas y mensajería, actividades que se afectaron por el cierre del comercio al detal y centros comerciales, con detrimento en el flujo de caja, con pérdidas económicas alrededor de \$36.000.000.000 durante el año 2020, situación que no mejoró para el año 2021.

Comenta que el demandante ha contado con alternativas para paliar la crisis, como los auxilios del gobierno nacional, pago de prima de servicio de los años 2020 y 2021, retiro parcial de cesantías, devolución de ahorros del Fondo de Empleados, otorgamiento de mercados por parte del fondo de empleados y créditos accesibles. Agrega que se han culminado varios contratos de trabajo y varios trabajadores permanecen suspendidos, debido a que el transporte de carga sigue impactado y de acuerdo a la necesidad del servicio se irán reanudando los contratos laborales suspendidos, lo cual se hará en su momento con el demandante, respecto de quien admite la ocurrencia de un

accidente de tránsito y como consecuencia, la compañía procedió a reubicarlo en otro puesto de trabajo, sin que haya sido impedimento para ejecutar normalmente sus labores; aclara que al demandante en ningún momento se le terminó el contrato de trabajo, sino que se acudió a la figura de la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas pago, improcedencia de las sanciones contenidas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Ley 361 de 1997, improcedencia de estabilidad laboral reforzada, fuerza mayor o caso fortuito, abuso del derecho, temeridad y mala fe, prescripción, caducidad.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

**El Juzgado Primero Civil del Circuito de Caldas, declaró** no probadas las excepciones presentadas por la parte demandada y **la ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo realizada al señor Carlos Arturo Ochoa Becerra, desde el 1° de septiembre de 2020**, por parte de **Transportes Saferbo S.A.** a quien **condenó al pago de los salarios dejados de cancelar al trabajador desde el 1 de septiembre de 2020 y hasta el 23 de febrero de 2022**, por valor de \$16.180.190; **pago de prestaciones sociales dejadas de percibir**, liquidadas hasta el 31 de diciembre del año 2021, así: prima de servicios \$1.393.172, cesantías: \$1.176.743, intereses a las cesantías: \$132.431, vacaciones: \$702.974, dispuso que el valor liquidado por cesantías deberá ser consignado al fondo de cesantías donde

se encuentre afiliado el trabajador. Las prestaciones sociales generadas al 1º de enero de 2022 deberán ser liquidadas y canceladas en el momento establecido por la ley. Condenó en Costas a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$900.000, en favor del demandante.

### **Recurso de apelación:**

La apoderada de **TRANSPORTES SAFERBO S.A.** sostiene que el Juez de instancia incurre en errores al imponer las condenas por los conceptos allí incluidos, toda vez que **se presentaron hechos que la demandada no estaba en capacidad de soportar**, pues no se dedica al transporte especial de alimentos, dispositivos médicos y medicinas, su actividad principal se orienta al transporte en la modalidad de paquetería, textiles, encomiendas y mensajería, que **se vieron inmensamente diezmados por los cierres del comercio al detal y los centros comerciales para contener el contagio del virus**, desembocando en una grave crisis económica y por ello se vio abocada a tomar la difícil decisión de la suspensión del contrato de trabajo del señor Carlos Arturo.

Frente a las medidas propuestas por el Ministerio del Trabajo para la protección de los trabajos formales, precisa que por las labores realizadas por el señor Carlos Arturo como auxiliar de servicios, dispuso todos los mecanismos al alcance para brindar alternativas a los trabajadores, entre ellas el **trabajo en casa**; sin embargo, ello **no pudo hacerse extensivo al personal netamente operativo**, cuya labor no puede ejecutarse de manera remota sino que debía prestarse en el sitio del trabajo, con el fin de no sucumbir y mantener flujo de caja para conservar la



empresa como fuente de empleo para miles de familias; **el proceder de la demandada no fue deliberado** y obedece a circunstancias graves e imprevisibles que subsisten en la actualidad, demostrándose las **grandes reducciones en las ventas**. Solicita se revoque parcialmente la sentencia frente a las condenas impuestas y se confirme en lo demás.

### **Alegatos de conclusión:**

Los apoderados de las partes reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de apelación; el apoderado del demandante manifestó que el señor Ochoa Becerra lleva ocho (8) meses incapacitado debido a su enfermedad derivada del accidente sufrido años atrás y que el pago de las incapacidades no es suficiente para cubrir sus necesidades en el hogar.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

### **Conflicto jurídico:**

**El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si la sociedad demandada acredita la existencia de la fuerza mayor que según afirma, le ha impedido la ejecución del contrato de trabajo del actor, a partir del 1º de septiembre de 2020, fecha desde la cual el gobierno nacional reguló la fase de Aislamiento Selectivo y Distanciamiento Individual Responsable, manteniendo la restricción para algunas actividades específicas señaladas en el Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del COVID-19.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

**No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia,** la existencia del contrato de trabajo entre el señor Carlos Arturo Ochoa Becerra y Transportes Saferbo S.A., con vigencia desde el día 30 de mayo de 2007, desempeñándose el demandante como Auxiliar de servicios, contrato que fue suspendido por la demandada a partir del 24 de marzo de 2020, invocando fuerza mayor o caso fortuito con ocasión de la pandemia generada por el COVID-19, manteniendo el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral en favor del trabajador.

Sobre el tema objeto del recurso de apelación, el **artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo** en su **numeral 1º**, establece dentro de las causales de **suspensión del contrato de**

**trabajo la “...fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución...”;** el artículo 52 ibídem, contempla que **cuando desaparecen las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores la fecha de la reanudación del trabajo** y debe admitir en sus ocupaciones a quienes atiendan el llamado presentándose a laborar.

A su vez, el **artículo 64 del Código Civil** define por **fuerza mayor o caso fortuito** “...el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc...”.

Por su parte, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3478-2017**, al analizar los elementos de convicción sobre las circunstancias exigidas para la suspensión de actividades que justifican la suspensión del contrato de trabajo, expuso que no es suficiente con que acreditar la imposibilidad de prever la circunstancia aducida para la suspensión del contrato, sino que **se debe acreditar que tales sucesos impidieron su ejecución**; veamos:

“...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...” (Negritas fuera de texto).

En similar sentido, la Sala de Casación Civil en Sentencia del 29 de abril de 2005 M.P. doctor Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo, precisó que “...no es suficiente que acaezca un hecho sorpresivo o imprevisto para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito. También deben analizarse, en cada caso, las circunstancias que rodearon el hecho, para así concluir si fue imprevisible, irresistible y externo, lo cual ha de ser demostrado por el empleador...”.

Y la H. **Corte Constitucional** en **Sentencia T-279 de 2021**, reiterada en **T-430 de 2021**, explicó cuáles son las obligaciones a cargo del empleador en el contexto de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, entre ellas, que el evento alegado *fue la causa efectiva de la suspensión*; en los siguientes términos: “...aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras: Primero, **que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión**. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud...” (Negritas fuera de texto).

**En el caso bajo análisis, el Juez de Primera Instancia explicó en términos generales**, luego de valorar las circunstancias, el contexto social y económico ampliamente conocidos en el país, con ocasión de la pandemia generada por el COVID-19, como haberse limitado por completo la circulación de las personas y vehículos, paralizándose la economía, concluyó que se cumplían los presupuestos de imprevisibilidad e irresistibilidad

lo que justificaba las medidas adoptadas por Transportes Saferbo S.A. al suspender los contratos de trabajo, donde la demanda de mano de obra se redujo de 2.500 empleados a unos 1.400. Puso de presente que la existencia de la pandemia no conllevaba de manera automática a suspender todos los contratos de trabajo, debiéndose analizar en cada caso las circunstancias particulares, revisándose si el empleador adoptó las medidas paliativas correspondientes, si optó por las modalidades permitidas por el Ministerio del Trabajo, tener en cuenta la capacidad económica del empleador, precisando que la dificultad para desarrollar la actividad económica o su desaceleración, no son motivos suficientes para proceder a la suspensión del vínculo laboral. Para el caso concreto, se basó en que con la expedición del Decreto 1168 de 2020, a partir del 1° de septiembre de 2020 el gobierno nacional reguló el aislamiento preventivo, permitiendo la circulación, el ensanchamiento de actividades y solo algunas permanecieron restringidas, sin que entre ellas esté el objeto social de Transportes Saferbo S.A., correspondiéndole a la demandada demostrar la imposibilidad de cumplir la obligación contractual respecto de su trabajador, carga probatoria que encontró incumplida, pues **no se demostró la causa extraña por la que, a pesar de la apertura el 1° de septiembre de 2020, Saferbo S.A. estuviera en imposibilidad técnica y económica de reactivar el contrato de trabajo del demandante.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral que, en el recurso de Apelación** sustentado por la apoderada de Transportes Saferbo S.A., se repite lo ya expuesto en la respuesta a la demanda, *en cuanto a la llegada al país de la pandemia por el COVID-19 en marzo del año 2020 y las medidas de cierre y confinamiento adoptadas por el gobierno nacional, reiterando que tales circunstancias fueron las que*

conllevaron a la suspensión del contrato de trabajo, ante la disminución de la demanda por sus servicios; sin embargo, la recurrente no controvierte los argumentos de la decisión del Juez *a quo*, quien precisamente encontró razonable y justificada la decisión del empleador, dada la **imprevisibilidad** e **irresistibilidad** frente a la situación generada por la llegada del mencionado virus y las medidas restrictivas de circulación.

**Pero tal justificación solo se reconoció para la suspensión laboral entre marzo y agosto del año 2020, no así a partir del 1° de septiembre de 2020**, cuando de nuevo se dio apertura, con vía libre a la circulación de personas y vehículos, con distanciamiento social, manteniéndose las restricciones solo para específicas actividades pero que no afectaban a Saferbo S.A.; sin que en el recurso se controvierta tal argumento, no se justifica, ni se hace referencia siquiera, a las razones por las cuales el demandante no fue reincorporado a sus labores, pese a la habilitación permitida por el gobierno nacional para casi todos los renglones de la economía, incluyendo la del transporte de carga y de mensajería, que constituyen las labores a las que se dedica la demandada.

Es así como, mediante el **Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020** se reguló en el país la fase de Aislamiento Selectivo y Distanciamiento Individual Responsable, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del COVID 19, con medidas para el distanciamiento individual responsable y en el artículo 5° se relacionan las actividades no permitidas, así:

*“...ARTÍCULO 5. Actividades no permitidas. En ningún municipio del territorio nacional, se podrán habilitar los siguientes espacios o actividades presenciales:*

*1. Eventos de carácter público o privado que impliquen aglomeración de personas, de conformidad con las disposiciones y protocolos que expida el Ministerio de Salud y Protección Social.*

*2. Discotecas y lugares de baile.*

*3. El consumo de bebidas embriagantes en espacios públicos y establecimientos de comercio. No queda prohibido el expendio de bebidas embriagantes...”*  
(Negritas fuera de texto).

Según el certificado de existencia y representación legal, **Transportes Saferbo S.A.** tiene como actividad económica principal el transporte de carga por carretera y secundaria las actividades de mensajería; dentro de su objeto social se detalla que **se dedica al transporte de carga o mercancías de cualquier género en el territorio nacional**, incluyendo actividades complementarias consistentes en recibir, embalar, almacenar, entregar y distribuir la carga o mercancías, mensajería especializada con admisión o recepción, clasificación y entrega de envíos de correspondencia (folios 13 a 18 archivo 04 C01).

Por tanto, el sector de la economía en que la demandada desarrolla su objeto social, no estaba dentro de las actividades restringidas, limitadas o prohibidas a partir del 1º de septiembre de 2020, fecha desde la cual el escenario social y las circunstancias no eran las mismas que las existentes en marzo de ese año, cuando inició la pandemia en Colombia y la compañía suspendió el contrato de trabajo; pues a partir la fecha tantas veces referida -1º de septiembre de 2020- nuevamente se permitió la circulación de personas y vehículos, con la apertura de casi todos los renglones de la economía.

Téngase en cuenta que la sola existencia de la fuerza mayor o caso fortuito no constituye por sí sola, razón suficiente para mantener, en este preciso caso, suspendido el contrato de

trabajo más allá de la reapertura social y económica; siendo carga probatoria del empleador acreditar *que tales sucesos impidieron la ejecución del contrato de trabajo* (SL3478-2017) y *que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión* (T-430 de 2021; pero se reitera, en el recurso de Apelación nada se menciona, ni mucho menos se acredita con la prueba obrante en el expediente, por qué razón se ha mantenido en forma indefinida la suspensión laboral del actor y no ha sido convocado para la reanudación del trabajo, como lo dispone el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo una vez desaparecidas las causas que le dieron origen, puesto que con la expedición del Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020, Transportes Saferbo S.A. estaba habilitada para la operación normal en el transporte de carga o mercancías de cualquier género en el territorio nacional.

Máxime que la demandada aceptó la labor desempeñada por el señor Carlos Arturo como Auxiliar de Servicios y según el testimonio del señor Harol Alberto Silva Villegas (compañero de trabajo del actor desde el año 2007), el demandante ejecutaba sus funciones en una bodega, entregando guías y ayudando a cargar paquetes o mercancía en lo que podía de acuerdo a su situación física; por tanto, al estar abierta la posibilidad de desarrollar algunas o todas las actividades de su objeto social, en la medida en que fuera reactivándose la economía nacional, en cualquiera de ellas la demandada pudo reincorporar al trabajador desde septiembre de 2020, sin que esté acreditado, no se adujo siquiera, algún impedimento para ello, pese a que el empleo y las funciones por él desempeñadas son inherentes o están inmersas en la recepción, embalaje, bodegaje, empaquetamiento y demás inherentes a la mensajería o transporte de carga y paquetes; tal como explicó el Juez de Primera Instancia.



Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

### **COSTAS:**

**Se condenará en costas en Segunda Instancia** a cargo de la demandada TRANSPORTES SAFERBO S.A., al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.300.000) en favor del demandante; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, que por vía de apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Se condena en **Costas** en esta Segunda Instancia a cargo de la demandada **TRANSPORTES SAFERBO S.A.**, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (\$1.300.000) en favor del demandante **CARLOS ARTURO OCHOA BECERRA**; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por EDICTO, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SECRETARIA SALA LABORAL  
EDICTO VIRTUAL**

**HACE SABER:**

**Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **CARLOS ARTURO OCHOA BECERRA**  
**Demandado** : **TRANSPORTES SAFERBO S.A.**  
**Radicado** : **05129 31 03 001 2021 00168 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual – ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, a raíz de la pandemia del COVID19-  
**Decisión** : Confirma Sentencia condenatoria  
**Sentencia N°** : 007

**FECHA SENTENCIA:** 31 de enero de 2024

Fijado martes 6 de febrero de 2024 a las 8:00 a.m.

Desfijado martes 6 de febrero de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**