

TEMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - Se suspende por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. / **FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO** - No sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate. /

HECHOS: El actor pretende que se declare ineficaz la suspensión indefinida del contrato de trabajo del que fue objeto desde el 16 de mayo de 2020, por parte de su empleador Coltejer S.A., debido a una supuesta causal de fuerza mayor, sin que enmarque dentro de las causales legales, para ello, en consecuencia, solicita que se ordene la reanudación del contrato, y el pago de los salarios adeudados desde el 16 de junio de 2020 hasta el 11 de junio de 2021, así como el pago de las prestaciones legales dejadas de percibir durante este tiempo, indemnización por falta de pago e indemnización por la no consignación oportuna de las cesantías en el fondo, indexación de las condenas y costas procesales. La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, declarando probada la excepción de ausencia de derecho sustantivo presentada por la demandada, en consecuencia, absolvió a Coltejer S.A., de las pretensiones formuladas en su contra. Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte accionante apeló argumentando que el COVID-19, no puede tenerse como justificación para que el empleador desmejore o afecte negativamente a sus trabajadores; razón por la cual solicita que se revoque la sentencia. Teniendo en cuenta lo anterior, le corresponde a la Sala establecer si la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empleadora al trabajador demandante, estuvo o no ajustada a derecho, y de ser el caso, si procede el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por el lapso en que perduró tal suspensión, así como la indemnización por la consignación tardía de las cesantías del año 2020.

TESIS: (...) Ahora bien, sobre el tema de la suspensión del contrato, tenemos que este se encuentra regulado en el inciso 1 del artículo 51 del CST, subrogado por el 4º de la Ley 50 de 1990 el cual reza: El contrato de trabajo se suspende: *1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución...* (...) La anterior norma legal, se debe concordar con el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, que establece: *"Se llama 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."*. (...) Ahora bien, sobre este tema relativo a la fuerza mayor, nuestro órgano de cierre se ha pronunciado afirmando que: *"...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"*. (...) (...) Así las cosas, no basta la ocurrencia de un hecho, por catastrófico que parezca, para que pueda catalogarse por sí solo como fuerza mayor o caso fortuito, pues para que justifique automáticamente la suspensión de los contratos de trabajo, se requiere, acreditar que tal suceso impidió la ejecución del mismo (Ver SL3478-2017- SL11919-2017, reiterada en la SL4849-2018), donde depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo. De allí surge la conclusión que lo que debe ser imprevisible e

irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias (Ver SU 449-2016). (...) Lo anterior da cuenta para esta Colegiatura que la pandemia se configura junto con las correlativas medidas dictadas por el Gobierno Nacional tendientes a conjurarla, en una circunstancia imprevisible e irresistible, en tanto se trató de un suceso que no tenía posibilidad de precaverse su realización ni de ser impedido, cuyos resultados económicos no estaban en el rango de previsibilidad, y en un contexto de lógica, no ocurrieron por falta de cuidado o participación negligente de la parte empleadora, sino que bajo condiciones de público conocimiento, se desataron por un virus extendido a nivel mundial generando graves riesgos sanitarios, sociales y económicos, es así que Coltejer S.A. como la mayoría de empresas relacionadas con la industria y el comercio debieron afrontar, lo que deriva en que la fuerza mayor a la que hace referencia el inciso 1° del artículo 51 del CST esté acreditada, y además, a juicio de este despacho, logra demostrarse que ese evento de la mano con las imposiciones del gobierno impidieron la ejecución de las labores de la empresa de manera regular. (...) Y si bien, es cierto que no puede predicarse que todas las empresas padecieron una crisis económica que les permitiera dar suspensión a los contratos de trabajo, mecanismo que de hecho, se funda como última alternativa posible (ver T-048- 2018), y conforme al contenido del artículo 28 del CST el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas, en este escenario se dejaron evidentes los esfuerzos de la empresa para buscar soluciones, ciñéndose para ello a las directrices dictadas que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, en aras de salvaguardar el empleo y la actividad productiva, encontrándose estas reseñadas en las Circulares 021 del 17 de marzo de 2020 estableciéndose en esta las siguientes pautas: Trabajo en Casa, el teletrabajo, Jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio; luego publicó la Circular N° 022 del 19 de marzo de 2020 impulsando la protección a los trabajadores, la estimulación de la economía, el empleo y la sostenibilidad de los puestos de trabajo, y finalmente la Circular 033 del 19 de abril de 2020, que puso de presente mecanismos adicionales para salvaguardar el empleo que incluyeron la licencia remunerada compensable; la modificación de la jornada y concertación del salario; la modificación o suspensión de beneficios extralegales; y la concertación de beneficios convencionales. Razones por las cuales concluye esta Colegiatura, que no sólo existió propiamente un evento de fuerza mayor o caso fortuito, sino que este tuvo la implicación suficiente para que se diera la suspensión de las operaciones dentro de Coltejer S.A. (...)

M.P. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 05/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El cinco (05) de abril de dos mil veinticuatro (2024), la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN** procede a proferir sentencia de segunda instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por el señor **ANTONIO RODRIGO HINCAPIÉ ÁLVAREZ** contra **COLTEJER S.A.** tramitado bajo el radicado No. **05360-31-05-001-2021-00228-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

El actor pretende que se declare INEFICAZ la SUSPENSIÓN INDEFINIDA del contrato de trabajo del que fue objeto desde el 16 de mayo de 2020, por parte de su empleador COLTEJER S.A., debido a una supuesta causal de fuerza mayor, sin que enmarque dentro de las causales legales, para ello, en consecuencia, solicita que se ordene la reanudación del contrato, y el pago de los salarios adeudados desde el 16 de junio de 2020 hasta el 11 de junio de 2021, así como el pago de las prestaciones legales dejadas de percibir durante este tiempo, indemnización por falta de pago e indemnización por la no consignación oportuna de las cesantías en el fondo, indexación de las condenas y costas procesales.

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones, relata el demandante que laboró en COLTEJER S.A. desde el 10 de mayo 2020, hasta el 11 de junio de 2021, desempeñado el cargo de oficios-operario directo; devengando un salario promedio de para el año 2020 de \$1.167.403.

Señala que su empleador a través de comunicado del 12 de junio de 2020, le notifica que su contrato había quedado suspendido por fuerza mayor, bajo el argumento que con ocasión del aislamiento obligatorio “Coltejer se encontraba en la imposibilidad de realizar su actividad económica debido a la afectación de la cadena

comercial, situación que era irresistible e imprevista,...”; reconociéndole la accionada con esa eventualidad una bonificación equivalente al 50% del salario mensual hasta el mes de diciembre de 2020.

Indica, que en misiva del 8 de enero de 2021, se le dijo que a partir del 1 del mismo mes y año, el auxilio económico del 50%, le dejaría de ser reconocido y pagado, por subsistir las causas de suspensión del contrato por situaciones económicas, y que una vez superada la misma, se reanudaría su contrato; supuesto que le ha generado grandes afectaciones, pues, si bien es cierto desde el 11 de marzo de 2020 se afronta una pandemia, también lo es que el Decreto 5983 del 24 de abril de 2020, permitió el inicio o la reapertura del sector textil, encontrando que la empresa se valió de la pandemia para abrir una nueva planta en el Municipio de Rionegro, proceso previsto desde hace varios años, aprovechando esta coyuntura la accionada para suspender su contrato.

Expresa que Coltejer S.A. realizó la consignación extemporánea de sus cesantías, pues como lo informa el fondo, las cesantías del año 2020 le fueron consignadas en un valor de \$1'127.929.00 el día 30/03/2021, por lo que se le adeuda la sanción moratoria.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, declarando probada la excepción de ausencia de derecho sustantivo presentada por la demandada, en consecuencia, la absolvió de las pretensiones formuladas en su contra, e impuso costas a cargo del actor, fijando las agencias en derecho en un salario mínimo legal mensual vigente.

Como fundamento de su decisión la falladora de instancia indicó frente al hecho de la fuerza mayor y caso fortuito alegado por la demandada, que, atendiendo la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y Sala Civil, no basta con argumentar la existencia de estos supuestos, sino que el empleador se encuentra obligado a demostrar el suceso que sobreviene de forma inesperada, y que de forma inequívoca tiene el talante de suspender el contrato, así como que le fue imposible de evitar el hecho, y los efectos adversos que de él se generan, e imposibilitaron en forma absoluta la continuación de la ejecución del objeto social, teniéndose para el caso como fundamento la presencia del Covid 19, frente al cual el

30 de enero de 2020, el Director de la Organización Mundial de la Salud, acatando las recomendaciones del Comité de Emergencia, declaró el brote del Covid, el cual tuvo importancia internacional, y el mismo funcionario en rueda de prensa del 11 de marzo de 2020, concluyó que se esperaba una pandemia, por tanto, el Ministerio de Salud y Protección Social, expidió la Resolución 1385 del 12 de marzo de 2020, decretando la emergencia sanitaria, la cual estuvo vigente hasta el 30 de junio del año 2022, situación que además dio pie a la declaratoria de emergencia económica social y ecológica en todo el Territorio Nacional, concluyendo, que el hecho esgrimido por la demandada como fuerza mayor, cumple con los requisitos para declararlo, en tanto, es notorio, ajeno a la misma, no tuvo injerencia en él, no participó en su ocurrencia, fue imprevisible e irresistible, además que cumplió el 5 de mayo de 2020, con el requisito establecido en el artículo 51 del C.S.T., remitiendo a la dirección territorial del Ministerio de Trabajo, informe sobre la suspensión del contrato, a que se veía obligada dada la pandemia a suspender la mayoría de sus operaciones, y si bien algunas áreas presentaban trabajo parcial, no le era posible desarrollar en su totalidad su objeto social, sin que pueda desconocerse la afectación que sufrió la cadena de abastecimiento del sector textil desde la producción hasta el cliente final, lo cual, confirmó la testigo allegado, sin que la empresa se hubiese negado a implementar todos los procesos de protección del empleo que fueron dados por el Ministerio, pues, por el contrario, actuó diligentemente en pro de garantizar la estabilidad del empleo de sus trabajadores.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte accionante apela la decisión, manifestando que no comparte la sentencia de la *a quo*, al justificar las omisiones de la sociedad demandada en lo que respecta a la suspensión ilegal del contrato de trabajo y consecuentemente la falta de pago de salarios y prestaciones, además de la consignación de las cesantías ante la administradora de manera tardía, pues el estado de emergencia económica, no podía desmejorar los derechos sociales de los trabajadores de conformidad con el Artículo 215 de la Constitución Política, aduciendo que a pesar de que se atravesó por un estado de emergencia, de ninguna forma se podría afectar los derechos laborales de los trabajadores, y por el contrario, se debía priorizar su protección a toda costa.

Así que el COVID-19, no puede tenerse como justificación para que el empleador desmejore o afecte negativamente a sus trabajadores, argumentando que la

empresa ha tenido pérdidas económicas, ya que con esto se vulnera el contenido material del artículo 28 del CST; y a su vez, analizando el artículo 51 del C.S.T, puede evidenciarse que el COVID-19 no se erigió en una circunstancia de fuerza mayor, ya que debería ser de tal envergadura que el empleador no tuviera otra opción que cerrar sus operaciones, por no tener la forma de mantener los empleos, situación que no se dio en el caso de la entidad accionada, ya que el objeto social se siguió desarrollando.

Razón por la cual solicita que se revoque la sentencia, para que en su lugar se declare ineficaz la suspensión indefinida del contrato de trabajo y, en consecuencia, se condena el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales, así como el pago de la indemnización por falta de pago de estas y la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 en 1990, junto con las costas procesales.

4. DE LOS ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, la apoderada judicial de la parte demandante presentó escrito de alegatos, anotando resumidamente que, en lo relacionado con la indemnización por no consignación de las cesantías establecida en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se causa por el incumplimiento del empleador de consignar anualmente en un fondo autorizado legalmente para el efecto antes del 15 de febrero del año siguiente en favor del trabajador, el auxilio de cesantía causado en el año inmediatamente anterior.

Ahora bien, no se comparte el argumento del Despacho, al justificar la demora en la consignación de las cesantías ante la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías, pues el Estado de Emergencia Económica no podía desmejorar los derechos sociales de los trabajadores (artículo 215 de la CP). Por tanto, a pesar de encontrarnos en un Estado de Emergencia, de ninguna forma se podría afectar los derechos laborales de los trabajadores, y por el contrario, se debía priorizar su protección a toda costa.

El Covid-19 no puede tenerse como justificación para que el empleador desmejorara o afectara negativamente a sus trabajadores, argumentando que la empresa ha tenido pérdidas económicas, ya que con esto vulnera el contenido material del artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo.

Analizando el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, puede evidenciarse que el Covid-19 no se erigió en una circunstancia de fuerza mayor ya que, debería ser de tal envergadura que el empleador no tuviera otra opción que cerrar sus operaciones y, por tanto, no habría forma de mantener los empleos. Lo que ha buscado la compañía no entrar en estado de liquidación, sino reducir el volumen de personal, y empezar nuevamente con un básico equivalente al salario mínimo a través de empresas de empleos temporales.

Consideró la judicatura que para la sociedad demandada fueron irresistibles e imprevisibles las circunstancias que rodearon la pandemia y por lo tanto, estaba legitimada Coltejer para la suspensión del contrato de trabajo del demandante, declarando como colofón probada la excepción de ausencia de derecho sustantivo.

Ahora bien, con relación a la suspensión del contrato de trabajo, el Juzgado otorga la razón a la enjuiciada dándole prosperidad a sus medios defensivos, bajo el argumento de que Coltejer estaba justificada en su actuación en la disminución de las ventas, y que el hecho de la declaración de la pandemia mundial se produjo de forma súbita imprevisible, sin embargo, es necesario tener en cuenta que la decisión de tal suspensión se dio cuando ya se encontraba autorizada por el Gobierno la textilera para la reactivación de su objeto social, el cual nunca fue suspendido de forma total, pues como quedó dicho adquirió telas con el propósito de elaborar productos textiles. Consecuentemente la decisión de suspender los contratos de trabajo no tiene razón de ser, dado que el aislamiento preventivo tuvo inicio el 25 de marzo de 2020. El gobierno, expide el Dto. 636 del 02 de Mayo de 2020 el sector manufacturero queda excluido de la medida de aislamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional, de ahí que la suspensión del contrato a partir del 16 de junio de 2020 resulta contradictoria con relación a la situación del trabajador.

Corolario la demandada en lugar de continuar el desarrollo de su objeto social decide suspender el contrato de mi mandante y otros compañeros de trabajo, cuando ya era un hecho el retorno a los puestos de trabajo para el sector textil desde mayo de 2020, de ahí que se ruegue la ineficacia de la suspensión que se dio de forma indefinida desde el 16 de junio de 2020 y hasta el 11 de junio de 2021, corolario aquí no probó las condiciones justificativas de la suspensión del contrato.

No puede dejarse pasar por desapercibido señores Magistrados, como la aquí demandada mantuvo por casi un año la suspensión del contrato de trabajo del

señor Hincapié Álvarez, para finalmente despedirlo sin justa causa, sustrayéndolo de la búsqueda de un nuevo empleo, supeditándolo a la incertidumbre de una suspensión indefinida.

Al respecto, las dificultades en el desarrollo de las actividades comerciales y las eventuales afectaciones de orden económico, no son constitutivas de fuerza mayor, circunstancias frente a las cuales, en caso de hacerse inviable la ejecución del objeto social de las empresas, el legislador habilitó a los empleadores para dar por terminado sin justa causa los contratos de trabajo, entrar en proceso de liquidación, reestructuración, o insolvencia, lo que aquí no se observa en modo alguno.

El art. 51 del C.S.T., y establece, mediante su numeral 1, que el contrato de trabajo podrá ser suspendido en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

En materia laboral para que se configure dicho fenómeno como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones, es requisito, no sólo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino además que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones, aquí se vio que la empresa demandada argumentó que realizó gestiones administrativas ante el Ministerio del Trabajo, pero no acreditó que el suceso de la pandemia impidiera la ejecución del contrato de trabajo, además de ello, aun conociendo la estrategias suministradas por el Gobierno Nacional para que las empresas en son de la protección y sustentación de los puestos de trabajo, adoptaran acciones tendientes a cumplir con sus obligaciones.

Es de público conocimiento, que tras la Asamblea General de Accionistas realizada en marzo de 2022, la administración de Coltejer S.A. dijo que **no contemplaba ejecutar una liquidación o acogerse a ley de insolvencia**, pues debe ser que no cumple con los requisitos para ser admitida, por ello diezmó el personal para empezar de cero, pues hasta que no esté disuelta la totalidad de contratos no operará. Coltejer S.A. no ha sufrido clausura temporal de sus instalaciones, su objeto social desde siempre ha venido en desarrollo, incluso en la página web de la compañía se advierte que no ha cerrado ni se encuentra en proceso de liquidación.

Link : <https://www.coltejer.com.co/aviso/>



COLTEJER S.A. no ha cerrado ni se encuentra en proceso de liquidación. Para la venta y arriendo de los inmuebles ubicados en Itagüí (Antioquia), favor comunicarse al celular **3206191076** o al email **notificaciones@coltejer.com.co**

Y como se vio, Coltejer aun cuando solicitó autorización para la suspensión de los contratos de trabajo ante el Ministerio, debió acudir a la terminación unilateral sin justa causa, pues no cumplía con los requisitos para que se le otorgara la rogada autorización, pues logró acreditar un cierre parcial de algunos lugares de trabajo, además de que no logró probar si adoptó alternativas viables conforme las circulares 021 y 033 de 2020 con el objetode proteger el empleo.

Por lo anterior, le solicito muy respetuosamente al Honorable Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, REVOCAR la sentencia del Juzgado, y en su lugar **DECLARAR INEFICAZ LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE QUE FUE OBJETO EL SEÑOR ANTONIO RODRIGO HINCAPIE ALVAREZ**, se acceda al reconocimiento de las pretensiones invocadas con la demanda como corolario de dicha ineficacia, y además, se condene al pago de la sanción contemplada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, se revoque la condena al pago de costas a cargo del demandante, paraque en su lugar se condene en costas a la demandada.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer si la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empleadora al trabajador demandante, estuvo o no ajustada a derecho, y de ser el caso, si procede el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por el lapso en que perduró tal suspensión, así como la indemnización por la consignación tardía de las cesantías del año 2020.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

6. CONSIDERACIONES:

Se resolverá el recurso de apelación, atendiendo el principio de consonancia que establece el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 en virtud del cual las decisiones de segunda instancia se circunscriben exclusivamente a los asuntos objeto del recurso.

Antes de entrar a estudiar los asuntos objeto de apelación, se ha de manifestar que no son puntos objetos de controversia la existencia del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la empresa accionada Coltejer S.A., siendo su último cargo el de operario de revisión de tejidos, Tampoco se discute que mediante misiva del 12 de junio de 2020, se le comunicó al actor, la suspensión del contrato a partir del 16 de junio del mismo año, con ocasión de la pandemia generada por el Covid 19, suspensión, que persistió hasta el 01 de julio de 2021, cuando se le finalizó el vínculo laboral por decisión unilateral del empleador. También confiesa el actor, que le fue cancelado desde la fecha de suspensión del contrato hasta el mes de diciembre de 2020 un auxilio no constitutivo de salario por el 50% de su asignación mensual.

Probado lo anterior, pasaremos a analizar, si la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empleadora al demandante, estuvo o no ajustada a derecho, y de ser el caso, si procede el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por el lapso en que perduró tal suspensión.

En razón de lo anterior, tenemos que reposa a folio 14 del archivo digital denominado 01DemandaAnexos, la misiva del 12 de junio de 2020, por medio de la cual se le comunicaba al señor Antonio Rodrigo Hincapié la suspensión de su contrato de trabajo a partir del 16 de junio de 2020, bajo los presupuesto del artículo 51 del CST, indicando como motivación de la suspensión, la pandemia que padecía el planeta y con ello la orden del estado colombiano de decretar un asilamiento obligatorio a todas las personas, salvo excepciones y con esto el cierre de empresas, resultando para la accionada un imposible realizar su actividad económica debido a la afectación de la cadena comercial, situación irresistible e imprevista, siendo un hecho externo y ajeno para la Compañía. Acto seguido, señaló la empresa en la carta que, durante el periodo de la suspensión, le entregaría un auxilio económico no constitutivo de salario, equivalente al 50% de su ingreso ordinario, sin que se le afectará el aporte a la seguridad social ni el pago de prestaciones legales; además de que el tiempo que durara la suspensión del contrato de trabajo, no le sería descontado para la liquidación de auxilio de cesantías y causación de futuras vacaciones.

Ahora bien, sobre el tema de la suspensión del contrato, tenemos que como lo citó la carta antes reseñada, este se encuentra regulado en el inciso 1 del artículo 51 del CST, subrogado por el 4º de la Ley 50 de 1990, el cual reza:

“...El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución...”

La anterior norma legal, se debe concordar con el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, que establece: *“Se llama 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.”.*

Entendiendo de la norma, que el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un caso fortuito o una fuerza mayor.» (sentencia Sala Laboral con radicación 50954 del 9 de agosto de 2017), debiéndose dar aviso inmediato al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia (art. 67-2 Ley 50 de 1990), cesando durante el tiempo de suspensión, para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de cancelar el salario, subsistiendo a cargo de este la de realizar los aportes a seguridad social, y el pago de las obligaciones surgidas con anterioridad, estando facultado para descontar tal lapso al liquidar vacaciones y cesantías (art. 53 CST), y desaparecidas las causales de suspensión temporal, el patrono debe avisar a los trabajadores de la fecha de reanudación de labores (art. 52 CST).

Ahora bien, sobre este tema relativo a la fuerza mayor, nuestro órgano de cierre se ha pronunciado afirmando que: *“...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”. 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” (Ver Rdo. 17571 del 29 de mayo de 2022 y SL3228-2020, SL20954 -2017).

Así las cosas, no basta la ocurrencia de un hecho, por catastrófico que parezca, para que pueda catalogarse por sí solo como fuerza mayor o caso fortuito, pues para que justifique automáticamente la suspensión de los contratos de trabajo, se requiere, acreditar que tal suceso impidió la ejecución del mismo (Ver SL3478-2017-SL11919-2017, reiterada en la SL4849-2018), donde depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo. De allí surge la conclusión que lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias (Ver SU 449-2016).

Expuestos los anteriores presupuestos normativos y jurisprudenciales, tenemos que en el sub examen, como se citó en la carta de suspensión del contrato del accionante, se argumentó que el móvil de esa determinación había sido la pandemia del Coronavirus – COVID 19, siendo determinado por la OMS como pandemia debido a su velocidad de propagación y escala de transmisión, lo que conllevó a que mediante los Decretos 417 del 17 de marzo de 2020, 457 del 22 de marzo de 2020, 531 del 8 de abril de 2020, 593 del 24 de abril de 2020, 636 del 06 de mayo de 2020 y 749 del 28 de mayo de 2020, el Presidente de la República impartiera instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria y el mantenimiento del orden público, dentro de las cuales se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia limitando totalmente la libre circulación de personas y vehículos, desde el día 25 de marzo de 2020, extendido progresivamente, permitiéndose en principio solo la ejecución de actividades relacionadas con la prestación de los servicios de salud, la adquisición de bienes de primera necesidad, servicios bancarios y financieros y la asistencia a personas con debilidad manifiesta.

Lo anterior da cuenta para esta Colegiatura que la pandemia se configura junto con las correlativas medidas dictadas por el Gobierno Nacional tendientes a conjurarla, en una circunstancia imprevisible e irresistible, en tanto se trató de un suceso que no tenía posibilidad de precaverse su realización ni de ser impedido, cuyos resultados económicos no estaban en el rango de previsibilidad, y en un contexto de lógica, no ocurrieron por falta de cuidado o participación negligente de la parte empleadora, sino que bajo condiciones de público conocimiento, se desataron por un virus

extendido a nivel mundial generando graves riesgos sanitarios, sociales y económicos, es así que Coltejer S.A. como la mayoría de empresas relacionadas con la industria y el comercio debieron afrontar, lo que deriva en que la fuerza mayor a la que hace referencia el inciso 1° del artículo 51 del CST esté acreditada, y además, a juicio de este despacho, logra demostrarse que ese evento de la mano con las imposiciones del gobierno impidieron la ejecución de las labores de la empresa de manera regular.

Y si bien, el ejecutivo, mediante el Decreto 636 del 06 de mayo de 2020, dio vía libre para la circulación del sector textil, como se lee del numeral 37, *el cual reza: “ La cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de (i) **productos textiles**, (ii) prendas de vestir, (iii) cueros y calzado, (iv) transformación de madera; (v) fabricación de papel, cartón y sus productos; y (vi) sustancias y productos químicos, (vii) metales, eléctricos, maquinaria y equipos. Todos los anteriores productos deberán comercializarse mediante plataformas de comercio electrónico o para entrega a domicilio”.*

En este caso, en las declaraciones de la señora LINA MARIA ARBOLEDA CARVAJAL-Gerente de Talento Humano de la época, manifestó, que la única unidad operática que continuó prestando sus servicios en Coltejer fue la de no tejidos, cuyo objeto era la elaboración de telas para implementos médicos y tapabocas, sin embargo esta unidad de producción era pequeña y continuó funcionando con el personal que venía trabajando con antelación a la pandemia, luego de pasado los meses tratando de sobrevivir con el flujo de caja, empezó a dejar de ser rentable ante la importación de productos de la misma categoría a unos precios con los cuales no eran competitivos.

Asimismo, los testigos Juan Carlos Sossa y Héctor León Jurado Henao, fueron claros en manifestar que esta unidad de producción de no tejidos fue la única que continuó prestando los servicios, cuando el Gobierno lo permitió, siendo claro el señor Jurado Henao en manifestar que la suspensión del contrato se dio con el confinamiento, indicando que a él lo volvieron a llamar y estaba sola la empresa, que estuvo laborando como otros dos o tres meses, y ya luego le volvieron a suspender el contrato, que el cargo para el que lo llamaron era el de analista de no tejidos, explicándole la jefe que lo habían tenido en cuenta porque tenía transporte, entonces le era más fácil continuar la única operación de la empresa con trabajadores con

transporte propio que con trabajadores que montaban en metro, por motivos de previsión.

Lo que nos lleva a concluir que, a la empresa demandada a pesar de haberle permitido la circulación de su personal en mayo de 2020, solo continuó prestando sus servicios en el área de no tejido, la cual era muy pequeña y poco representativa financieramente para COLTEJER. Y es que no se pueda desconocer que las condiciones avanzaron con precariedad para los empresarios, donde la afectación a la economía mundial fue devastadora y desencadenó una crisis masiva para las relaciones comerciales que implicó pérdidas, sin que sea posible predicar que se superaron para este sector por permitirse su funcionamiento, además porque no se trataba de una activación plena de su objeto social que supusiera el inmediato equilibrio financiero dada la afectación general en el mercado, y el irreversible debilitamiento financiero, encontrando que pese a que finalmente se trató de un evento transitorio y las restricciones para el sector propio de la convocada fueron levantadas en un tiempo no superior a los dos meses, la crisis continuó desde la venta y la distribución, repercutiendo en la oferta y la demanda como resultado del estancamiento del crecimiento económico, así que el decrecimiento en la producción fue innegable, como fue expuso por la testigo Lina María Arboleda, quien manifestó que insostenible la liquidez a partir de esta línea de negocio (no tejido), dando lugar a consecuencias perdurables en el tiempo, siendo difícil de restablecer, teniendo en cuenta además que Coltejer S.A. según la misma deponente ya cargaba con una fragilidad económica que era preexistente, quedando patente que se trata de una empresa que no estaba preparada para soportar una alteración de semejante magnitud, duración y escala en sus ingresos, que excedió cualquier pronóstico de pérdidas en el mercado, generando una crisis y dificultad para hacer frente a los gastos que el personal y la operación acarrearaban.

Y si bien, es cierto que no puede predicarse que todas las empresas padecieron una crisis económica que les permitiera dar suspensión a los contratos de trabajo, mecanismo que de hecho, se funda como última alternativa posible (ver T-048-2018), y conforme al contenido del artículo 28 del CST el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas, en este escenario se dejaron evidentes los esfuerzos de la empresa para buscar soluciones, ciñéndose para ello a las directrices dictadas que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, en aras de salvaguardar el empleo y la actividad productiva, encontrándose estas reseñadas en las Circulares 021 del 17 de

marzo de 2020 estableciéndose en esta las siguientes pautas: Trabajo en Casa, el teletrabajo, Jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio, **Salario sin prestación del servicio**; luego publicó la Circular N° 022 del 19 de marzo de 2020 impulsando la protección a los trabajadores, la estimulación de la economía, el empleo y la sostenibilidad de los puestos de trabajo, y finalmente la Circular 033 del 19 de abril de 2020, que puso de presente mecanismos adicionales para salvaguardar el empleo que incluyeron la licencia remunerada compensable; la modificación de la jornada y concertación del salario; la modificación o suspensión de beneficios extralegales; y la concertación de beneficios convencionales.

Así que, analizadas las citadas directrices, encontramos que en el sub examine, la citada testigo LINA MARÍA ARBOLEDA CARVAJAL señaló que la empresa se acogió a estos parámetros antes de suspender los contratos de los trabajadores, indicando que en algunos casos se pagaron vacaciones, licencias, entre otras alternativas, sin referirse al caso en particular del demandante. También encontramos en la foliatura (15 y 16 archivo digital 11ConstetacionDda) el informe que la empresa envió al Ministerio de Trabajo para suspender los contratos de trabajo de sus trabajadores por fuerza mayor o caso fortuito, indicando en la comunicación que había agotado los presupuestos antes de pasar a la fase de suspensión.

Situación que quedó acreditada con el interrogatorio de parte del actor, quien manifestó que el empleador antes de suspender su contrato de trabajo le **había pagado el salario, sin haber prestado el servicio**, pues desde que se dio el primer confinamiento por parte de la autoridad local, él nunca más regresó a la empresa, indicando además que en razón de su función de revisor de telas tejidas, no existía la posibilidad del trabajo en casa o el teletrabajo, situación confesada que da muestra del esfuerzo que hacía la empresa para salvaguardar los derechos de este trabajador, implicando ello un gasto financiero que la empresa por la disminución abrupta de la producción y sus ingresos estaba vedada de asumir, y aun bajo esa condición, dio inicio al reconocimiento de un auxilio equivalente al 50% del salario que perduró hasta diciembre de 2020, como se destacó desde el escrito demandatorio, dando igualmente la sociedad continuidad a los aportes con destino al Sistema de Seguridad Social, lo que deja ver que no se trató de decisiones arbitrarias, sino que la extensión imprevista de la pandemia que en un punto se tornó en indefinida, desató el impedimento de la ejecución del quehacer productivo sin

contar con la posibilidad de adquirir una estabilidad financiera que ya venía en descenso, para sostener las condiciones laborales y dar cara al cumplimiento de las obligaciones asumidas desde la vinculación del demandante.

Razones por las cuales concluye esta Colegiatura, que no sólo existió propiamente un evento de fuerza mayor o caso fortuito, sino que este tuvo la implicación suficiente para que se diera la suspensión de las operaciones dentro de Coltejer S.A. a partir de la crisis de la economía mundial y del decrecimiento importante en la producción, contando con hechos notorios y elementos demostrativos de las dificultades económicas, técnicas y productivas que le impidieron a la demandada cumplir temporalmente con las obligaciones contraídas con los trabajadores, siendo esta la razón y no otra, cómo lo pretende hacer ver el demandante y los declarantes traído a este litigio (Juan Carlos Sossa y Héctor León Jurado Henao), quienes bajo supuestos y consideraciones personales señalaron que la empresa accionada se valió de la pandemia para pasar la planta de Itagüí a Rionegro, requiriéndose de tiempo para el traslado de la maquinaria, lo que implicaba la suspensión de las actividades, además por la supuesta importación de tela desde México a Colombia, afirmaciones que no quedaron acreditadas, y cómo ya se dijo son simple supuestos.

Por todo lo antes expuesto, este cuerpo colegiado encuentra satisfechos los requisitos que la norma reza para sustentar legalmente la decisión de suspensión que operó frente al demandante Antonio Rodrigo Hincapié, debiendo confirmar la sentencia de primera instancia.

Por las mismas razones antes indicados, considera la Sala, que no existió mala fe de la demandada en la consignación tardía al demandante de las cesantías del año 2020, por lo que se confirmará también en este aspecto, el fallo del *a quo*.

Las costas en esta instancia correrán a cargo del demandante por haber resultado vencido en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.300.000.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 26 de agosto de 2022, proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ, en el proceso ordinario laboral promovido ANTONIO RODRIGO HINCAPIÉ ÁLVAREZ contra la sociedad COLTEJER S.A.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, y a favor de la sociedad demandada. Las agencias en derecho, las estima el ponente en la suma de \$1.300.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión. Los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Código de verificación: **4895088a1b24d5c4999beb2acfab27a22a78f4aa9b6444e30875d291ea64db4a**

Documento generado en 05/04/2024 01:53:02 p. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>