

TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA- 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 obligaciones al empleador que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras./

HECHOS: La señora Mavel Cristina Alzate Maya inició acción ordinaria laboral con el fin que se declare la existencia de una relación laboral entre el 5 de junio de 2015 y el 24 de noviembre de 2020, al cabo del cual se dio por terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador, por lo que debe condenarse a la ineficacia del despido y en consecuencia el reintegro de la actora al mismo cargo o de mejor categoría al que desempeñaba, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales sin solución de continuidad o subsidiariamente se condena al pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales junto con los salarios insolutos causados durante la suspensión del contrato laboral, y los intereses de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, declaró la existencia de una relación laboral entre las partes, desde el 15 de junio de 2015 hasta el 24 de noviembre de 2020 y condenó a la demandada. Por tanto, el problema jurídico consiste en determinar si la suspensión del contrato se presentó por causas atribuibles a la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, y si existe lugar a declarar la ineficacia del despido del que fue objeto la demandante. De acuerdo con las resultas de lo anterior, se verificará si procede la condena al pago de la sanción por falta de pago del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

TESIS: Por causa de la propagación del virus COVID 19, el 09 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud – OMS solicitó a todos los países adoptar medidas prematuras con el objetivo de detener la transmisión y prevenir la propagación del virus, y el 11 de marzo de 2020 la misma organización declaró el brote de enfermedad por COVID-19 como una Pandemia Mundial. Frente a este panorama, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 385 de 2020 en la que declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del coronavirus SARS-CoV-2 y adoptó medidas con el objeto de prevenir y controlar su propagación; el Gobierno Nacional, a través del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 declaró un estado de emergencia económica, social y ecológica, y en ejercicio de las facultades de que trata el artículo 215 de la Constitución Política de Colombia expidió el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, que ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de la República de Colombia a partir del día 25 de marzo de 2020, aislamiento que se prolongó de manera sucesiva e ininterrumpida hasta el 1º de septiembre de 2020 mediante los Decretos 531, 593, 636, 689, 749, 847, 878 y 1076 de 2020. En este término también se implementaron medidas legislativas necesarias para estimular el empleo y protegerlo, por lo cual, el Decreto 488 de 2020 abrió alternativas como la posibilidad de retirar cesantías. Mediante la Circular No. 021 del 17 de marzo de 2020 el Ministerio del Trabajo reconoció la existencia de la crisis de salud pública, y estableció una serie de mecanismos que permitirían proteger el empleo y la actividad productiva durante la contingencia, tales como: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible, iv) vacaciones anticipadas, v) permisos remunerados y vi) salario sin prestación del servicio de que trata el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.(...)El máximo órgano de control constitucional, al tratarse de suspensión del contrato de trabajo, fijó unas subreglas Sentencia T-279 de 2021, reiterada en la Sentencia T-430 de 2021: “...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” (...)Se encuentran entonces las siguientes cargas demostrativas cuando existe suspensión del contrato de trabajo: Que el evento que motivó la suspensión constituyó fuerza mayor o caso fortuito.

Que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. Que cumplió con el pago de los aportes a la seguridad social Que el reintegro del trabajador se dio cuando cesaron las causas de la suspensión. (...)En el presente asunto, no es objeto de litigio que la señora Mavel Cristina Álzate Maya prestó servicios en favor de la demandada entre el 15 de junio de 2015 y el 24 de noviembre de 2020.(...)De acuerdo con las pruebas documentales allegadas al proceso y decretadas por la juez de instancia, mediante comunicación del 9 de junio de 2020 se notificó a la demandante la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito a partir del día siguiente a la elaboración de la misiva, en atención a los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público, documento que tiene firma de recibido del 10 de junio de 2020. En comunicación electrónica de la misma fecha, se amplió el contenido de la misiva de suspensión informándole a la actora que, siendo la sociedad un operador profesional de congresos, ferias y en general de eventos, se vio afectada con la declaración del estado de emergencia sanitaria, pues para el ejercicio de su actividad económica necesariamente se requiere la aglomeración de personas, se afirmó, además, que para la fecha no se contemplaba una re-apertura de los espacios para eventos de carácter público o privado, generando que algunos de sus clientes hayan pospuesto sus eventos físicos y que si bien, se encontraban desarrollando plataformas para realizar eventos virtuales, estos no generan el grado de rentabilidad necesario para mantener su operación. Señalaron, además, que la sociedad realizó acuerdos con algunos de sus trabajadores para dar por terminada la relación laboral en atención a que no contaron flujo de ingresos suficientes y que por este motivo se obligaban a suspender provisionalmente el contrato de trabajo.(...)El análisis de las pruebas documentales en concordancia con la obtenida durante la práctica de pruebas, lleva a la conclusión que se acreditó que la motivación dada por la demandada para la suspensión del contrato de trabajo no fue otra que las consecuencias generadas por la pandemia Covid-19, lo cual, fue de conocimiento público que trajo dificultades serias en el sector de organización de eventos, y que la medida adoptada con la demandante se dio con muchos trabajadores y no, de manera exclusiva con la actora, como acto discriminatorio o ilegal; así entonces, no hay lugar a modificar la absolución de la pretensión de reintegro sin solución de continuidad o del pago de los salarios dejados de percibir durante la suspensión del contrato, pues obedecieron a una situación ajena a la voluntad misma del empleador.(...)Este mismo fundamento se presta para determinar que no existió mala fe ni ánimo defraudatorio por parte del empleador, ante la ausencia en el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, en atención a que las pruebas efectivamente allegadas al proceso dan cuenta que para el momento en que se presentó la desvinculación, el empleador contaba con indicadores económicos negativos, originados por las políticas de aislamiento implementados por el Gobierno Nacional, en atención a la emergencia ocasionada por el Covid-19, evento que, como lo describió bien la a-quo, supuso un acto irresistible e imprevisible para el empleador que, no podía ejercer su objeto social por las razones ya conocidas.

MP.JAIME JLBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ
FECHA: 14/02/2025
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, catorce de febrero de dos mil veinticinco

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número **05360310500220210017701**, promovido por la señora **MAVEL CRISTINA ALZATE MAYA**, en contra de **ESTRATEGIA Y PRODUCCIÓN S.A.** con la finalidad de conocer la apelación interpuesta por la parte demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el dos (2) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **34 de 2024**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Mavel Cristina Alzate Maya inició acción ordinaria laboral con el fin que se declare la existencia de una relación laboral entre el 5 de junio de 2015 y el 24 de noviembre de 2020, al cabo del cual se dio por terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador, por lo que debe condenarse a la ineficacia del despido y en consecuencia el reintegro de la actora al mismo cargo o de mejor categoría al que desempeñaba, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales sin solución de continuidad o subsidiariamente se condena al pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales junto con los salarios insolutos causados durante la suspensión del contrato laboral, y los intereses de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones afirmó que, la actora fue reintegrada al servicio de la sociedad demandada el 5 de junio de 2020, como consecuencia de un proceso de acoso laboral que se falló favorablemente a sus pretensiones; sin embargo, una vez vinculada al cargo de Directora de compras, la empresa procedió a suspender el contrato de trabajo a partir del 10 de junio de 2020, determinación que duró 5 meses y 15 días, en el marco de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19, pero bien, la demandada continuó prestando servicios a entidades públicas y particulares; añadió, que el Ministerio de Trabajo conminó a los empleadores a optar por alternativas a la suspensión del contrato como reconocer anticipo de vacaciones, trabajo en casa, teletrabajo, disminución de salarios y jornada laboral, licencia remunerada, entre otros. Expuso que el 24 de noviembre de 2020 la sociedad demandada le notificó la terminación del contrato por causa de fuerza mayor o caso fortuito, lo cual deviene en un despido sin justa causa y aseguró, además, que la demandada no realizó el pago de la liquidación definitiva

de prestaciones sociales. Por último, indicó que la actora ha solicitado la expedición de una certificación laboral, debiendo acudir a la acción de tutela para ello, lo cual entorpece su proceso de reintegración laboral al tiempo que expone su mala fe contractual.

La contestación a la demanda presentada por la sociedad Estrategia y Producción S.A. fue presentada extemporáneamente por lo que se tuvo como no contestada por parte del despacho.

Así entonces, el 2 de noviembre de 2022 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, declaró la existencia de una relación laboral entre las partes, desde el 15 de junio de 2015 hasta el 24 de noviembre de 2020 y condenó a la demandada a reconocer las siguientes sumas:

\$22.916 por cesantías
\$1.237 por intereses a las cesantías
\$11.458 por vacaciones
\$779.166 por prima de servicios
\$7'629.722 por indemnización por despido sin justa causa

Sobre las cuales condenó a su indexación al momento del pago. Absolvió de las demás pretensiones incoadas en contra de la demandada y condenó en costas a la pasiva.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia referida en atención a que los documentos aportados por la demandada no pueden probar que la empresa se vio afectada por el Covid-19 o que hubiera tomado la

misma determinación de suspender el contrato o darlo por terminado por mutuo acuerdo con otros de los empleados, toda vez que tales documentos no se encuentran firmados. Indicó que el Ministerio de Trabajo señaló unos derroteros para el manejo de la crisis de salud con el fin de evitar la suspensión de los contratos y no se probó por la demandada que los hubiera cumplido con respecto a la demandante, más aún porque se pagó durante todo el tiempo los aportes a la Seguridad Social y no se tiene certeza a cuáles de los trabajadores también se le hizo el pago correspondiente. Por otra parte, afirmó que debe condenarse al pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues la empresa no demostró diligencia y cuidado en el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, no se le notificó en la carta de terminación del contrato de trabajo la dificultad que tenía la empresa para el pago de tales emolumentos, debió acudir a un derecho de petición para que le efectuaran un examen de egreso, una la acción constitucional para que se le expidiera un certificado laboral para su reintegración laboral, acciones que demuestran la mala fe del empleador en el caso concreto.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Publicado el auto que corre traslado a las partes para que presenten alegatos de conclusión, ninguna de ellas allegó escrito pertinente.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar si la suspensión del contrato se presentó por causas

atribuibles a la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, y si existe lugar a declarar la ineficacia del despido del que fue objeto la demandante. De acuerdo con las resultas de lo anterior, se verificará si procede la condena al pago de la sanción por falta de pago del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERACIONES

Por causa de la propagación del virus COVID 19, el 09 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud – OMS solicitó a todos los países adoptar medidas prematuras con el objetivo de detener la transmisión y prevenir la propagación del virus, y el 11 de marzo de 2020 la misma organización declaró el brote de enfermedad por COVID-19 como una Pandemia Mundial. Frente a este panorama, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 385 de 2020 en la que declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del coronavirus SARS-CoV-2 y adoptó medidas con el objeto de prevenir y controlar su propagación; el Gobierno Nacional, a través del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 declaró un estado de emergencia económica, social y ecológica, y en ejercicio de las facultades de que trata el artículo 215 de la Constitución Política de Colombia expidió el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, que ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de la República de Colombia a partir del día 25 de marzo de 2020, aislamiento que se prolongó de manera sucesiva e ininterrumpida hasta el 1º de septiembre de 2020 mediante los Decretos 531, 593, 636, 689, 749, 847, 878 y 1076 de 2020. En este término también se implementaron medidas legislativas necesarias para estimular el empleo y protegerlo, por lo cual, el Decreto 488 de 2020 abrió alternativas como la posibilidad de retirar cesantías

Mediante la Circular No. 021 del 17 de marzo de 2020 el Ministerio del Trabajo reconoció la existencia de la crisis de salud pública, y estableció una serie de mecanismos que permitirían proteger el empleo y la actividad productiva durante la contingencia, tales como: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible, iv) vacaciones anticipadas, v) permisos remunerados y vi) salario sin prestación del servicio de qué trata el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. En Circular No. 022 de 2020 aclaró que no había emitido autorización alguna para la suspensión de contratos de trabajo o despido colectivo pues, finalmente era el juez laboral el competente para determinar si se había configurado o no una fuerza mayor, y que el empleador debía valorar las funciones de sus colaboradores para aplicar las alternativas dispuestas en la Circular No. 021 de 2020, adicional a ello, mediante la Circular 033 del 19 de abril de 2020, el Ministerio puso de presente algunos mecanismos adicionales para proteger el empleo, que incluyeron: i) la licencia remunerada compensable, ii) la modificación de la jornada y concertación del salario, iii) la modificación o suspensión de beneficios extralegales, y iv) la concertación de beneficios convencionales.

El máximo órgano de control constitucional, al tratarse de suspensión del contrato de trabajo, fijó unas subreglas Sentencia T-279 de 2021, reiterada en la Sentencia T-430 de 2021: "...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”

Se encuentran entonces las siguientes cargas demostrativas cuando existe suspensión del contrato de trabajo:

- Que el evento que motivó la suspensión constituyó fuerza mayor o caso fortuito.
- Que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión.
- Que cumplió con el pago de los aportes a la seguridad social
- Que el reintegro del trabajador se dio cuando cesaron las causas de la suspensión.

En el presente asunto, no es objeto de litigio que la señora Mavel Cristina Álzate Maya prestó servicios en favor de la demandada entre el 15 de junio de 2015 y el 24 de noviembre de 2020.

La juez de primera instancia consideró que no había lugar a declarar la ineficacia del despido en atención a que este sólo procede cuando este acto es ilegal, es decir, cuando la persona desvinculada estaba cubierta por un fuero de estabilidad laboral reforzada, sea por su estado de salud o por maternidad, condiciones que no cumple la demandante por lo que no era procedente emitir una condena en ese sentido; pero como bien no se demostró que la desvinculación obedeció a una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, se concedió la indemnización por despido sin justa causa. En lo que atiene a la suspensión del contrato, la juez de instancia consideró que el Covid-19 fue un hecho notorio que generó un estado de emergencia sanitaria, social y económica, lo que constituyó que en efecto

constituyó un hecho imprevisible, irresistible y que los estados financieros de la empresa dan cuenta que las medidas tomadas por el Gobierno afectaron la posibilidad de ejercer su objeto social, dedicada a la realización de eventos masivos, y como las medidas persistieron se vieron en la obligación de terminar los contratos en junio de 2020, como sucedió con otros trabajadores de la entidad, así entonces, no era posible acceder a la pretensión del pago de los salarios dejados de devengar durante la suspensión del contrato. Condenó al pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, en atención a que no se comprobó la existencia de pago, sin embargo, se abstuvo de condenar al pago de la sanción de que trata el artículo 65 del CST en razón a que consideró que la demandada no actuó con mala fe al comprobarse que la terminación del contrato obedeció a la falta de flujo de caja que tuvo la empresa para el momento, que se presentó por motivo de fuerza mayor.

Obra en el plenario registro nacional de turismo en el que se certifica que se tiene inscrita a la empresa como “Operadores profesionales de congresos, ferias y convenciones”.

De acuerdo con las pruebas documentales allegadas al proceso y decretadas por la juez de instancia, mediante comunicación del 9 de junio de 2020 se notificó a la demandante la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito a partir del día siguiente a la elaboración de la misiva, en atención a los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público, documento que tiene firma de recibido del 10 de junio de 2020. En comunicación electrónica de la misma fecha, se amplió el contenido de la misiva de suspensión informándole a la actora que, siendo la sociedad un operador profesional de congresos, ferias y en general de eventos, se vio afectada con la declaración del estado de emergencia sanitaria, pues para el

ejercicio de su actividad económica necesariamente se requiere la aglomeración de personas, se afirmó, además, que para la fecha no se contemplaba una re-apertura de los espacios para eventos de carácter público o privado, generando que algunos de sus clientes hayan pospuesto sus eventos físicos y que si bien, se encontraban desarrollando plataformas para realizar eventos virtuales, estos no generan el grado de rentabilidad necesario para mantener su operación. Señalaron, además, que la sociedad realizó acuerdos con algunos de sus trabajadores para dar por terminada la relación laboral en atención a que no contaron flujo de ingresos suficientes y que por este motivo se obligaban a suspender provisionalmente el contrato de trabajo.

La actora, mediante comunicación del 4 de septiembre de 2020 solicitó la reincorporación en la empresa y la reactivación de sus funciones, en atención a que las causas que dieron origen a la suspensión del contrato finalizaron a partir del 1 de septiembre del mismo año, por reactivarse las actividades por orden del gobierno nacional.

En misiva del 21 de septiembre del mismo año la sociedad informó a la actora que, a pesar que se diera por finalizada la emergencia sanitaria, se mantenía la restricción de realización de eventos físicos con más de 50 personas, por lo que algunos de sus clientes decidieron suspender o posponer la realización de sus eventos, lo que supone que no contaban con los recursos suficientes para seguir sufragando los gastos salariales, sin embargo, se continuaba realizando el aporte a la seguridad social para garantizar las condiciones mínimas.

El 5 de octubre de 2020, la demandante, por medio escrito consultó a la sociedad demandada si debía acudir presencialmente a la empresa para reanudar sus funciones o si la información sería remitida vía correo electrónico.

Frente a este segundo requerimiento, la sociedad por misiva del 7 de octubre de 2020 reiteró los argumentos prestados en comunicación anterior, añadiendo que tan pronto cesen las circunstancias que dieron origen a la suspensión del contrato, sería notificada de su reactivación laboral.

Por escrito del 24 de noviembre de 2020, la sociedad demandada le notificó que no contaba con los recursos para continuar cubriendo las necesidades financieras de la prestación de sus servicios, en atención a que los egresos superaron significativamente los ingresos de la sociedad por la pandemia Covid-19, por la prohibición de la realización de eventos de cualquier tipo dentro del territorio nacional.

Obra en el expediente, sendos otro sí suscritos entre la empresa y los colaboradores de esta, en la que se acuerda la reducción de salario en un 50% así como la reducción de la jornada laboral a 5 horas diarias de lunes a viernes; contratos que fueron suscritos para el 31 de marzo y 7 de julio de 2020; también obran actas de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento de los meses de mayo y junio de 2020.

De acuerdo con el informe de auditoría del 20 de mayo de 2020, la sociedad demandada tuvo una variación del -49.2% en el total del activo entre los años 2019 y 2020, así como varios reportes de indicadores económicos negativos para el mismo período.

En el interrogatorio de parte, la Representante Legal de la demandada **Daniela Castaño Aristizábal** manifestó que para el momento en que la señora Álzate Maya se reintegró a la compañía no ejerció labores, en atención a que se encontraban en

pandemia y no había nada que comprar ni qué vender, no tenían una persona que estuviera realizando estas funciones dentro de la compañía, pues de 30 empleados quedaron sólo 11, dijo que no tiene conocimiento acerca del pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales o del pago de los aportes a la seguridad social, por no ser el área en la que se desempeña, que para entonces se hizo un acuerdo con el 50% del personal para la suspensión del contrato, y que a las personas con las que no se logró el acuerdo se les despidió, no recuerda cuántas personas despidieron entonces. No tiene conocimiento que se le haya entregado el certificado laboral, en atención a que no tenían personal de recursos humanos, y en época de pandemia todos debían hacer de todo, entonces los cargos no estaban establecidos. Sabe que aplicaron para una ayuda naranja en el gobierno, pero no sabe si en efecto se los concedieron; y que ese año no hubo ningún tipo de ganancia para la empresa.

El análisis de las pruebas documentales en concordancia con la obtenida durante la práctica de pruebas, lleva a la conclusión que se acreditó que la motivación dada por la demandada para la suspensión del contrato de trabajo no fue otra que las consecuencias generadas por la pandemia Covid-19, lo cual, fue de conocimiento público que trazó dificultades serías en el sector de organización de eventos, y que la medida adoptada con la demandante se dio con muchos trabajadores y no, de manera exclusiva con la actora, como acto discriminatorio o ilegal; así entonces, no hay lugar a modificar la absolución de la pretensión de reintegro sin solución de continuidad o del pago de los salarios dejados de percibir durante la suspensión del contrato, pues obedecieron a una situación ajena a la voluntad misma del empleador.

Este mismo fundamento se presta para determinar que no existió mala fe ni ánimo defraudatorio por parte del empleador, ante la ausencia en el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, en atención a que las pruebas efectivamente allegadas al proceso dan cuenta que para el momento en que se presentó la desvinculación, el empleador contaba con indicadores económicos negativos, originados por las políticas de aislamiento implementados por el Gobierno Nacional, en atención a la emergencia ocasionada por el Covid-19, evento que, como lo describió bien la *a-quo*, supuso un acto irresistible e imprevisible para el empleador que, no podía ejercer su objeto social por las razones ya conocidas.

Por ende, se confirmará la decisión en su integridad.

DE LAS COSTAS

Las costas en esta instancia quedan a cargo de la demandante y en favor de la demandada, por no haber prosperado el recurso de apelación formulado por su parte. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$711.750.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA 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: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el 2 de noviembre de 2022.

SEGUNDA: Costas en esta instancia a cargo de la demandante y en favor de la demandada. Se fijan como agencias en derecho en la suma Setecientos Once Mil Setecientos Cincuenta Pesos (\$711.750=).

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez

Magistrado

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

05360310500220210017701

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez
jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

7a5631a36153aa24421b7348de2f3697e06e0af0f40dfd288a535b0999b2b94c

Documento generado en 14/02/2025 01:44:46 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente

URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>