

TEMA: CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - “Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”. / FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - Imprevisto a que no es posible resistir, debe estar plenamente acreditado./

TESIS: (...) Pues bien, el artículo 51 inciso 1° del CST, subrogado por el 4° de la Ley 50 de 1990, establece dentro de las causales de suspensión del contrato de trabajo, “1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”, norma que se debe concordar con el artículo 1° 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.”. (...). (...) Sobre este tema relativo a la a la fuerza mayor, la alta Corporación 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 reiterada en la SL3228-2020, SL20954 -2017). (...). (...) Efectivamente, no es discutido que el numeral 1° del artículo citado establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, pero no solo el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, referida la primera a un acontecimiento súbito, inesperado, repentino o extraño; y la segunda, a que sea invencible y se imponga fatalmente con superación de los designios del deudor de suerte que no pueda evitar su ocurrencia ni superar sus consecuencias.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
FECHA: 15/06/2023
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral de única instancia promovido por ELKIN DARÍO PATIÑO PATIÑO contra COLTEJER S.A. (Radicado 05360-31-05-002-2021-00205-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende la declaratoria de una suspensión de su contrato de trabajado acaecido sin los parámetros de legalidad que derive en el pago de los salarios dejados de percibir.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que vinculó su capacidad laboral al servicio de la demandada el 17 de febrero de 2009, desempeñándose como mecánico técnico especializado. Que a partir del 24 de agosto de 2020 Coltejer S.A. de manera unilateral e injusta decidió suspender el pago de salarios sin que a la fecha de presentación de la demanda se hayan restablecido, con la claridad que con esa eventualidad fue pagada una bonificación equivalente al 50% del salario mensual hasta el mes de diciembre.

COLTEJER S.A. dio a conocer su pronunciamiento en oportunidad, con aceptación de la vinculación que existió con el demandante en los lapsos referenciados, pero rechazando la ilegalidad de la suspensión por presentarse bajo una condición de fuerza mayor o caso fortuito generada desde la pandemia del Covid-19 que dio lugar a que por Decreto 417 de 2020 se ordenara la emergencia económica y social, mandando a cerrar la actividad de la empresa, hecho que aduce fue imprevisto e irresistible ajeno al empleador, lo que genera que se produzcan los efectos del artículo 53 del CST sin necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo, suspensión que al no permitir la prestación del servicio no se causa salario. Como excepciones perentorias formuló las de pago y compensación, ausencia de derecho sustantivo, falta de legitimación en la causa y cosa juzgada por transacción.

Dentro de la diligencia del artículo 72 del CPTSS, el mandatario judicial de la activa manifestó su deseo de desistir de las pretensiones de la demanda, a excepción de las causas de las que son titulares Elkin Darío Patiño Patiño y Gildardo Alirio Orozco Gómez, pedimento que fue aceptado, exceptuando al resto de demandantes que impulsaron esta acción.

El Juzgado de conocimiento que lo es el Segundo Laboral del Circuito de Itagüí en sentencia que profirió el 29 de junio de 2022, ABSOLVIÓ a COLTEJER S.A. de las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas a la parte demandante, fijando las agencias en derecho en la suma equivalente a medio SMLMV.

A esa determinación se arribó en síntesis por encontrar la falladora acreditada la fuente de la suspensión en una fuerza mayor relacionada con la ausencia de flujo de caja para responder en los términos establecidos por la norma sin intervención de actos de mala fe provenientes de la parte empleadora.

La Sala en el marco de lo que regula el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conoce del asunto por el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, al estar ante un trámite de única instancia donde la decisión les fue totalmente desfavorable.

En esta sede, se arribó desistimiento de parte de Gildardo Alirio Orozco Gómez, el que por decisión del 19 de octubre de 2022 fue aceptado, continuando el trámite y el desarrollo del recurso por cuenta de Elkin Darío Patiño Patiño.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación de tipo laboral presentada entre el demandante y la convocada, nexo de trabajo que fue suspendido por decisión de la parte patronal que conforma la pasiva, aduciendo la imposibilidad de la compañía de realizar su actividad económica debido a la afectación de la cadena comercial provocada por la pandemia del coronavirus Covid-19, en sintonía con lo que dispone el artículo 51 numeral 1° del CST (Pág. 10 Archivo 09).

Con base a ello y al grado de consulta, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar si en el asunto la suspensión presentada sobre el contrato de trabajo del trabajador demandante, carece de legalidad, para definir en consecuencia la procedencia del reconocimiento de los salarios no pagados.

Pues bien, el artículo 51 inciso 1° del CST, subrogado por el 4º de la Ley 50 de 1990, establece dentro de las causales de suspensión del contrato de trabajo, “1. *Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su*

ejecución”, norma que 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.*”.

Sobre este tema relativo a la a la fuerza mayor, la alta Corporación 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 reiterada en la SL3228-2020, SL20954 -2017).

Efectivamente, no es discutido que el numeral 1º del artículo citado establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, pero no solo el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, referida la primera a un acontecimiento súbito, inesperado, repentino o extraño; y la segunda, a que sea invencible y se imponga fatalmente con superación de los designios del deudor de suerte que no pueda evitar su ocurrencia ni superar sus consecuencias.

Pero es que además, de la intelección de la norma se desprende que debe ser plenamente identificado el impedimento que tal hecho se impone sobre la ejecución de la actividad productiva, que demuestre que lo ha colocado en absoluta imposibilidad de atender las obligaciones, por lo que no se trata de cualquier hecho por sorpresivo o dificultoso que resulte, sino de uno que inexorablemente reúna los mencionados rasgos legales (Ver SL3478-2017), 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).

En el asunto es el Coronavirus - COVID 19- la razón que fundamenta el acto de suspensión promovido por la parte patronal, el que fue 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.

Bajo esas condiciones, se expidió por parte del Ministerio del Trabajo la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, que estableció lineamientos a los empleadores con el objeto de proteger el empleo y la actividad productiva, estableciendo mecanismos para ese efecto como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas

y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación del servicio, para luego publicar la Circular N° 022 del 19 de marzo de 2020 impulsando la protección a los trabajadores, la estimulación de la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y finalmente recurrir a la Circular 033 del 19 de abril de 2020, que puso de presente 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.

Luego, para dar garantía a la supervivencia, por medio del Decreto 636 del 06 de mayo de 2020 se permitió la circulación para entre otros casos: “ 37. *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*”.

Lo anterior hasta este punto, da cuenta para esta Sala de Decisión 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 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 esta colegiatura, 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.

Es verdad que para mayo de 2020 se dio vía libre para movilizar el sector textil, pero no puede desconocerse que las condiciones avanzaron con precariedad para los empresarios, donde la afectación a la economía mundial fue devastadora y desencadenó una crisis y un shock negativo masivo para las relaciones comerciales que sobrepuso pérdidas que en el plano de la realidad no es posible predicar que se haya superado para este sector por permitirse su funcionamiento, además porque no se trataba de una activación plena de su actividad 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 hasta la fabricación textil y la producción en talleres, repercutiendo en la oferta y la demanda como resultado del estancamiento del crecimiento económico, y aunque en virtud del objeto social pudo darse provecho a la unidad de no tejidos, el decrecimiento en la producción fue innegable resultando conforme lo expuso la testigo Lina María Arboleda -Gerente de Talento Humano de la época-, insostenible la liquidez a partir de esta línea de negocio, dando lugar a consecuencias perdurables en el tiempo difíciles de restablecer, y 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 acarrearán.

Aunque resulta cierto que no puede pregonarse que todas las empresas entonces 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 en conjunto con la organización sindical buscar soluciones y dar continuidad a la producción sin que en voces del señor Rigoberto Sánchez - *Presidente de la asociación sindical*- eso haya sido posible, con la valiosa precisión que en atención a la naturaleza del cargo del promotor del juicio sumado por supuesto al estancamiento comercial, el servicio no fue posible prestarlo por el tiempo que cesaron los salarios como fue advertido por el accionante al absolver el interrogatorio de parte, y no era viable la posibilidad del trabajo en casa o el teletrabajo para estos casos, contándose únicamente con los medios de la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación del servicio, que de cualquier modo implicaba 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 demanda, y dio continuidad a los aportes con destino al Sistema de Seguridad Social, lo que deja ver que no se trató de decisiones arbitrarias para sacar provecho con perjuicio de los intereses de sus trabajadores, 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.

Estas condiciones se corroboran a partir de recientes anuncios públicos de la compañía ante la Superintendencia de Sociedades relacionados con su caída en el mercado desde momento previo a la pandemia con mayor afectación desde su ocurrencia, y la ausencia de trabajadores en la actualidad, con arriendo de los inmuebles para efectos de cumplir con las diferentes obligaciones legales y financieras.

Es así como se arriba a la convicción de 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, con lo que se satisfacen los requisitos que la norma prevé para sustentar en legal la decisión de suspensión que operó frente a Elkin Darío Patiño.

Es importante aclarar, que el Ministerio del Trabajo por la Circular Interna N° 022 del 19 de marzo de 2020 puso en conocimiento que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no era posible emitir autorización alguna de suspensión en los contratos laborales, dejándose en el Juez de la República la atribución de definir la configuración o no de una fuerza mayor con base a la valoración de los hechos que se pongan en consideración, resultando definido que Coltejer S.A. dadas las circunstancias a partir de las cuales se vio obligada a suspender los nexos laborales de más de 400 empleados, no se halla en la obligación de dar pago de los salarios por el tiempo de suspensión legal.

Son estas reflexiones la que dan lugar a que la decisión de primera instancia sea confirmada, sin lugar a costas por el grado de consulta.


DECISIÓN:

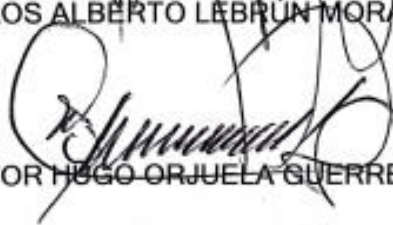
En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de consulta de fecha y procedencia conocidas.


Sin costas en la instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

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

Radicación: 05360310500220210020501
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ELKIN DARIO PATIÑO PATIÑO
Demandado: COMPAÑIA COLOMBIANA DE TEJIDOS S.A.
COLTEJER
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 15/06/2023
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, 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 término de fijación del edicto.

Se fija hoy 16/06/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario