

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA DE DECISIÓN LABORAL**



PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

DEMANDANTES: LUIS EDUARDO PARRA, JOSE RICARDO SEQUERA, FRANCISCO EDGARDO MORALES SANTOS, WILLIAM ALBERTO BERBEO GARCIA, FABIO ALVAREZ GALINDO y OMAR HUMBERTO REVELO CEBALLOS.

DEMANDADO: GENERAL MOTORS COLMOTORES

RADICADO: 11001 31 05 017 2020 00270 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., ocho (08) de junio de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto 806 de 4 de junio de 2020 emitido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia, artículo 15 y concordantes y el Acuerdo PCSJA20-11567 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, artículo 10, a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 06 de mayo de 2021 por el Juzgado Diecisiete (17) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

Los demandantes mediante apoderado judicial interpusieron acción especial de fuero sindical por desmejora en sus condiciones de trabajo contra GENERAL MOTORS COLMOTORES, solicitando se declare que: i) los demandantes al momento de la suspensión de sus contratos de trabajo eran beneficiarios del amparo por fuero sindical ii) que la suspensión de sus contratos es ineficaz por cuanto la demandada no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo o al Juez Laboral iii) que sus contratos se encuentran vigentes y en virtud de ello se condene a la sociedad demandada al pago de salarios descontados a los demandantes y auxilio de transporte desde el 13 al 26 de Julio de 2020; al pago proporcional de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y compensación de

vacaciones por el periodo de la suspensión, intereses moratorios o indexación, sanción por no consignación de las cesantías, derechos ultra y extra petita y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, indican que laboraban para la empresa demandada bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido; que todos hacen parte de la Junta Directiva del Sindicato SINTRAIME registrada ante el Ministerio de Trabajo el 31 de Julio de 2018 y notificada a la demandada el 21 de agosto de 2018.

Asegura el apoderado de los demandantes que el día 13 de julio de 2020 la empresa demandada les comunicó por escrito a sus representados la decisión de suspender sus contratos de trabajo alegando fuerza mayor y caso fortuito, suspensión que se mantuvo hasta el 26 de Julio de 2020, tiempo durante el cual alega el apoderado de la parte actora sus representados se encontraban en permiso sindical.

Aduce la parte actora que la demandada a la fecha de presentación de la demanda adeuda a sus poderdantes salarios y auxilio de transporte causados desde el 13 de julio al 26 de Julio de 2020.

El Juez de primera instancia con auto de fecha 10 de septiembre de 2020 admitió la demanda, ordenó la notificación de la demandada y la vinculación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL MECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORES, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR – “SINTRAIME” SUBDIRECTIVA BOGOTA D.C.

Luego en auto de fecha 05 de noviembre de 2020, se aceptó el desistimiento de las pretensiones de la demanda respecto de los señores NELSON ORTEGON RUBIO y JORGE ARTURO BONILLA DELGADO y se ordenó continuar el proceso respecto de los restantes seis demandantes.

El día 19 de febrero de 2021, se celebró audiencia de que trata el art 114 del CPT y de la SS en la que la parte demandada GENERAL MOTORS COLMOTORES, mediante apoderada judicial, presentó contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones; aceptó que los demandantes se encuentran vinculados por contrato de trabajo a la empresa demandada; que no le consta que los demandantes sean miembros de la junta directiva de SINTRAIME; aceptó que mediante comunicación remitida a los demandantes de fecha 13 de julio de 2020 les informó la suspensión del contrato de trabajo, esto teniendo en cuenta el Decreto legislativo 990 de 2020 y el Decreto 169 de 2020 expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. por medio de los cuales se ampliaba la cuarentena obligatoria por

emergencia, se limitaba la circulación de vehículos y personas y se ordenó el cierre del comercio en ciertas localidades de Bogotá D.C. situación que impedía el funcionamiento de la empresa hoy demandada y, por ende, arguye que la pasiva se vio en la necesidad de suspender los contratos de los demandantes desde el día 13 de Julio de 2020 hasta el 26 de Julio de 2020, apoyado en lo dispuesto en el numeral 1 del art. 51 del CST y de la SS y razón por la que se exceptúa el pago de salarios a los demandantes desde el 13 hasta el 26 de julio de 2020, suspensión que no requiere la autorización del ministerio de trabajo y no puede ser declarada ineficaz por encontrarse ajustada a la ley; aceptó que los demandantes se encontraban en permiso sindical, pero arguyó que la suspensión de los contratos se dio tanto para trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; afirma que la demandada pagó todas las prestaciones sociales a las que tenían derecho los demandantes.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, falta de título y causa de los demandantes, pago, compensación, enriquecimiento sin causa, buena fe, prescripción y la genérica.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Juez Diecisiete (17) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. profirió sentencia condenatoria el 06 de mayo de 2021 en la que dispuso declarar probada la excepción de buena fe, declaró no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción; declaró ilegal la suspensión de los contratos de los demandantes al no encontrar probada la causal alegada por la demandada y declaró que se demostró la desmejora de las condiciones laborales de los demandantes en su condición de aforados y, en consecuencia, condenó a la demandada al pago de salarios y acreencias sociales a favor de los demandantes debidamente indexadas y al pago de costas del proceso.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante apeló la decisión de primera instancia frente a la no imposición de condena por concepto de sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales causadas durante el tiempo de suspensión, pues, en su consideración existió una mala fe por parte de la entidad demandada al aplicar a los demandantes la suspensión de sus contratos de trabajo a sabiendas de su calidad de aforados; argumentó que existió un acto unilateral por parte de la demandada respecto de la decisión de suspensión de los contratos al cual los demandantes se opusieron y manifestó que la fuerza mayor o caso fortuito invocado por la demandada no debió aplicársele a los

demandantes por su calidad de dirigentes sindicales aforados, quienes incluso para la época estaban en permiso sindical.

Solicita que no se reconozcan los fundamentos de la buena fe y se condene a la demandada al pago de sanción moratoria, auxilio de transporte y sanción por no pago de las cesantías.

La apoderada de la entidad demandada también interpuso recurso de apelación contra la decisión del a quo, manifestó que las condiciones laborales de los demandantes no fueron desmejoradas, pues, no se acreditó que haya existido alguna modificación abrupta o abusiva en las condiciones de trabajo de los demandantes; dice que los tiempos de contratación y los cargos para los que fueron contratados se han mantenido y no existe ningún tipo de traslado; razón por lo que lo pretendido en la demanda no debía ser discutido en virtud de un proceso especial de fuero sindical.

Dice que la suspensión del contrato afectó a todos los trabajadores de GENERAL MOTORS, porque la empresa durante el periodo de junio de 2020 se vio obligada a suspender los contratos de trabajo de sus empleados por la difícil situación económica que para ese momento enfrentaba y que fue puesta en conocimiento del Ministerio de Trabajo, independientemente de que pudieran realizar trabajo en casa o no, pues arguye que a muchas de las personas que fueron adecuadas a la modalidad de trabajo en casa también les fue suspendido su contrato de trabajo por fuerza mayor, la cual surgió en virtud de orden expedida por autoridad pública de obligatorio cumplimiento, como lo es el Decreto 169 de 2020 expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. el cual le impedía a la demandada funcionar con normalidad por la orden de cierre de establecimientos de comercio para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio por emergencia de pandemia por covid 19, lo que impidió que la demandada ejerciera su objeto social del 13 al 26 de julio de 2020.

Así las cosas y por considerar que en el presente caso se configuró la existencia de una fuerza mayor solicita se revoque la sentencia de primera instancia y en caso de mantenerse la decisión del a quo solicita se revise la condena impuesta por vacaciones y las excepciones de pago y compensación respecto al pago de prestaciones sociales de los demandantes en 2020.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Los problemas que debe abordar esta sala son:

- Determinar si es válida la suspensión de los contratos de trabajo de los demandantes durante el periodo comprendido entre el 13 y el 26 de Julio de 2020 por haberse acreditado la existencia de una fuerza mayor o caso fortuito en virtud de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional y la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, para hacer frente al estado de emergencia generado por la pandemia de covid 19.
- En caso negativo y de mantenerse la decisión del a quo se revisara: i) la condena impuesta por vacaciones; ii) la procedencia de las excepciones de pago y compensación propuestas por la demandada respecto al pago de prestaciones sociales de los demandantes para el año 2020; iii) la procedencia del pago de sanción moratoria, de la sanción por no consignación de las cesantías y del pago de auxilio de transporte a favor de los demandantes por el periodo en que duró la suspensión de los contratos, esto es del 13 al 26 de Julio de 2020.

CONSIDERACIONES

Pruebas relevantes:

- Certificado de Representación legal de GENERAL MOTORS-COLMOTORES, folios 20-39 y 112-132.
- Certificación registro Junta directiva SINTRAIME del 11 de junio de 2019, folios 40-42.
- Notificación de nueva junta directiva a GM COLMOTORES de fecha 21 de agosto de 2018, folio 43.
- Comunicaciones de reactivación de contratos laborales de fecha 01 de junio de 2020 folios 44-51.
- Comunicaciones de suspensión de contratos laborales de fecha 13 de julio de 2020, folios 52-59.
- Desprendibles de nómina de julio de 2020, folios 60-67.
- Comunicación de reinicio de actividades de fecha 30 de julio de 2020, folios 68-75.
- Aviso de situación de fuerza mayor al MINTRABAJO de fecha 13 de julio de 2020, folios 223-228.
- Cumplimiento requerimiento MINTRABAJO de fecha 15 de Julio de 2020, folios 229-233.
- Respuesta MINTRABAJO de fecha 17 de Julio de 2020, folios 236-237.
- Solicitud aclaración informe de fecha 22 de julio de 2020, folios 238-242.
- Respuesta MINTRABAJO de fecha 04 de agosto de 2020, folios 243-246.
- Decreto No. 169 de 2020 expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, folios 247-281.
- Correo remitido por la Alcaldía de Bogotá D.C. de fecha 12 de Julio de 2020, folios 282-287.

- Documentos de hoja de vida de FABIO ALVAREZ GALINDO, folios 324-371.
- Documentos de hoja de vida de FRANCISCO EDGARDO MORALES SANTOS, folios 372-411.
- Documentos de hoja de vida de JOSE RICARDO SEQUERA, folios 412-455.
- Documentos de hoja de vida de LUIS EDUARDO PARRA, folios 456-497.
- Documentos de hoja de vida de WILLIAM ALBERTO BERBEO GARCIA, folios 541-578.
- Testimonios de FERNANDO ROJAS QUIMBAYA y JOSE LUIS IGLESIAS GARCIA.

Caso concreto:

En el presente caso no existe controversia en cuanto a la existencia de la relación laboral entre los demandantes y la empresa GM COLMOTORES como se ratifica con las documentales obrantes a folios 324-578, relaciones laborales que se encuentran vigentes.

Tampoco existe controversia respecto de la existencia de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METAL – MECANICA METALICA METALURGICA SIDERURGICA ELECTROMETALICA FERROVIARIA COMERCIALIZADORAS TRANSPORTADORAS AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR SINTRAIME, de PRIMER GRADO y de INDUSTRIA, con número de registro 1239 del 26 de julio de 1967, con domicilio en CAJICA, departamento de CUNDINAMARCA, conforme se destaca de la certificación expedida por el Coordinador del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo, que reposa a folio 40 del expediente y la condición de aforados de los demandantes quienes forman parte de la junta directiva de SINTRAIME, el señor Luis Eduardo Parra como Presidente, José Ricardo Sequera Cadena como vicepresidente, Francisco Edgardo Morales Santos como secretario general, William Alberto Berbeo García como tesorero, Fabio Álvarez Galindo como secretario de contratación colectiva, vivienda, bienestar, social y asuntos femeninos y, Omar Humberto Revelo Ceballos como secretario de educación, seguridad industrial y salud ocupacional, conforme se acredita en la constancia de registro de modificación de la junta directiva (fls.41 a 43), situación que le fue comunicada a la demandada, mediante escrito del 21 de agosto de 2018, de folio 43.

Ahora, en lo que tiene que ver con el problema jurídico que debe resolverse se tiene que los demandantes y la demandada coinciden en afirmar que los contratos laborales de los demandantes como trabajadores de GM COLMOTORES fueron suspendidos durante el periodo comprendido entre el 13 al 26 de julio de 2020, alegándose por la demandada la existencia de

la causal de fuerza mayor conforme lo dispuesto en el numeral 1 del art. 51 del CST y de la SS.

Respecto al concepto de fuerza mayor o caso fortuito tenemos que el art. 64 del Código Civil y el art. 1 de la Ley 95 de 1980, explican que consiste en: *“...el imprevisto o 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 y en lo que tiene que ver con las características de la fuerza mayor la Sala se remite a lo considerado por la Corte Constitucional en Sentencia SU-449 de 2016 donde explicó:

“Para efectos de la distinción, y de acuerdo con la doctrina se entiende que la fuerza mayor debe ser:

1) Exterior: esto es que *“está dotado de una fuerza destructora abstracta, cuya realización no es determinada, ni aun indirectamente por la actividad del ofensor”*.

2) Irresistible: esto es que *ocurrido el hecho el ofensor se encuentra en tal situación que no puede actuar sino del modo que lo ha hecho”*

3) imprevisible: *cuando el suceso escapa a las previsiones normales, esto es, que ante la conducta prudente adoptada por quien lo alega, era imposible pronosticarlo o predecirlo.*

Se ha dicho que la fuerza mayor es causa extraña y externa al hecho demandado; se trata de un hecho conocido, irresistible e imprevisible, que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño”.

Respecto a la aplicación del concepto y características de la fuerza mayor en el ámbito laboral la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL 11917 de 2017 SL3169 de 2018, sostuvo:

“En ese horizonte, la fuerza mayor debe tener un carácter de imprevisible e irresistible, pese a que el empleador haya intentado sobreponerse tomando todas las medidas de seguridad en el trabajo, en últimas significa la imposibilidad de evitar sus efectos por lo intempestiva e inesperada, de ahí que no tenga ese carácter cuando aquel ha podido planificarlo, contenerlo, eludir o resolver sobre sus consecuencias, pues la exoneración de la responsabilidad por la fuerza mayor impone que, como carácter excepcional, esta sea de una magnitud y gravedad que no suceda habitualmente ni sea esperable, pero además, se insiste, tenga un carácter de inevitable.”

En este orden de ideas y frente al numeral 1° del art. 51 del CST, se tiene, que, para alegar una causal de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el hecho debe presentar las siguientes características:

- Debe ser un hecho imprevisible e irresistible.
- Debe ser temporal.
- Debe impedir que el contrato de trabajo se pueda ejecutar.
- No puede ser por causa o culpa del empleador.
- No requiere de autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo de conformidad con el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, ni tampoco de intervención judicial como lo establece el art. 412 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 del Decreto 204 de 1957.

Para resolver el caso puesto en consideración de esta Sala es preciso tener en cuenta que el 12 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional mediante la resolución No. 385 de 2020 declaró la emergencia sanitaria por pandemia de COVID 19 en todo el país hasta el día 30 de mayo de 2020, significando ello que se implementarían varias medidas preventivas de aislamiento y cuarentena total obligatoria en virtud de las directrices de la Organización Mundial de la Salud-OMS.

Al revisar el expediente se tiene que a folios 305-306 el sindicato SINTRAIME y la empresa GM COLMOTORES el 31 de marzo de 2020 acordaron la suspensión de los contratos de trabajo por todo el tiempo que el Gobierno Nacional decidiera mediante Decreto el aislamiento total de la población por pandemia de COVID 19 y en virtud de dicho acuerdo pactaron que se le reconocería a los trabajadores afiliados a SINTRAIME un bono no constitutivo de salario, temporal y transitorio equivalente al 50% del sueldo básico a partir del 01 de abril de 2020 al 12 de abril de 2020 y a partir del 13 de abril de 2020 y si el gobierno nacional mantuviera la medida de aislamiento se les seguiría reconociendo.

Dicho acuerdo extraconvencional de suspensión se mantuvo hasta el 01 de junio de 2020 como consta a folios 44-51, época en la que se les informó a los trabajadores la reactivación de sus contratos de trabajo ello con el fin de cumplir con el reinicio progresivo y gradual de las operaciones industriales y comerciales y con las medidas de bioseguridad contempladas en el Decreto 666 de 2020 y hecho que se ratificó con el testimonio del señor JOSE LUIS IGLESIAS GARCIA gerente de manufactura de GM COLMOTORES, quien ante el juez de primer grado indicó que a partir del 01 de junio de 2020 ya tenían aprobado por la Alcaldía Mayor de Bogotá el protocolo de bioseguridad para que de forma

gradual y progresiva se reactivaran las actividades de manufactura y producción de la empresa.

Luego de ello, y dada la expedición de los decretos 990 de 2020 y 169 de 2020, expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., mediante el cual se limitó la circulación de vehículos y personas y estableció el cierre del comercio en ciertas localidades, entre ellas, donde funciona la empresa demandada, se les comunicó a los trabajadores el 13 de julio de 2020 la suspensión del contrato de trabajo porque la decisión de la Alcaldía impedía el funcionamiento de la empresa, considerado esta situación como una causal de fuerza mayor.

Para acreditar dicha situación la empresa GM COLMOTORES aportó el Decreto 169 de 2020 *“Por medio del cual se imparten órdenes para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio y se adoptan medidas transitorias de policía para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital”*, decreto que surgió en virtud del Decreto 990 del 09 de julio de 2020 que ordenó nuevamente el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes del territorio nacional a partir del 16 de julio de 2020 hasta el 01 de agosto de 2020 esto para dar cumplimiento a la declaratoria de emergencia sanitaria que fue prorrogada por el Ministerio de Salud hasta el 31 de agosto de 2020 con Resolución 844 del 26 de mayo de 2020, ordenando medidas como el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes del territorio colombiano, limitaciones a la libre circulación de personas y vehículos e incluso el cierre de varios sectores económicos.

En el art. 12 del Decreto 169 de 2020 se observa que se ordenó limitar la libre circulación de vehículos y personas en Tunjuelito, localidad en la que se encuentra ubicada la empresa GM COLMOTORES como se verifica con la dirección registrada en el certificado de existencia y representación legal; esa limitación iría desde el 13 de Julio a las 00:00 am hasta las 00:00 am del 27 de Julio de 2020, periodo de tiempo en el que efectivamente se suspendieron los contratos de los señores demandantes.

Ahora en el art. 13 de dicho Decreto se establecieron las labores que quedarían excluidas de la limitación impuesta en el art 12, al revisar dichas excepciones y el objeto social de GM COLMOTORES, no se observa que su actividad comercial y productiva encaje en algunas de dichas actividades excluidas de la cuarentena decretada en el periodo del 13 al 27 de julio de 2020 en la localidad de Tunjuelito, razón que obviamente impedía el funcionamiento y las actividades de producción de la empresa, quien tenía la obligación de cumplir el confinamiento ordenado por la Alcaldía Mayor de Bogotá y cierres que generaron en las diferentes empresas y economías de la ciudad efectos colaterales en su

productividad, los cuales en el sub-judice son difíciles de resistir e inimputables al empleador.

De tal manera que se considera que esa situación que por demás se constituye en un hecho notorio si se constituye en una causal de fuerza mayor, derivada de una orden de autoridad competente, mediante la cual se ordenó el cierre de los establecimientos de manera obligatoria, proveniente de un tercero, decisión en la que no participó la empresa demandada, pero si estaba obligada a acatar.

Ahora él a quo argumenta que no se demostró en el plenario el impacto económico que pudo haber tenido en la demandada la emergencia sanitaria por la pandemia, aunado a que hace referencia a la certificación de la accionada obrante a folio 294, en la que acepta haber recibido alivios económicos por parte del Gobierno, alivios que tenían por objeto evitar precisamente despidos, suspensiones o baja en los salarios.

Respecto a dicho argumento, la sala se remite al Decreto 639 de 2020, *“Por el cual se crea el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Decreto 637 de 2020”* modificado por el Decreto 815 del 04 de junio de 2020, normas vigentes para la época de la suspensión objeto de controversia.

En el art 2º se estableció que los beneficiarios al programa de apoyo al empleo formal serían las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplieran con los siguientes requisitos:

“

1. *Hayan sido constituidos antes del 1º de enero de 2020.*
2. *Cuenten 'con una inscripción en el registro mercantil. En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en el año 2019.*
3. *Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el artículo 1 del presente Decreto Legislativo, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.*
4. *No hayan recibido el aporte de que trata el presente Decreto Legislativo en cuatro ocasiones.*
5. *No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 8 del presente Decreto Legislativo, a restituir el aporte estatal del Programa de Apoyo al Empleo Formal PAEF.”*

Ahora en el párrafo 2º del art. 3º de dicho Decreto se estableció que para efectos del Programa de Apoyo al Empleo Formal PAEF, se entenderían por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario

cotiza al sistema general de seguridad social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo mensual legal vigente, y a los cuales, en el mes de postulación, no se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada (SLN).

Al verificar las planillas PILA de los demandantes y obrantes a folios 345-349; 379-389; 421-431; 465-474; 526-535 y 550-561 se tiene que a los demandantes para los meses de abril a julio se les reportó la novedad de suspensión, esto de acuerdo a lo estipulado en el acuerdo extraconvencional de la demandada con SINTRAIME, razón por la cual obviamente la empresa no podía ser beneficiaria de un auxilio a la nómina por los empleados hoy demandantes durante el periodo comprendido entre el 13 al 26 de julio de 2020; época en la que efectivamente había una disminución en la producción y una afectación en las finanzas de la empresa, lo que imposibilitaba que la empresa pudiera seguir cancelando de forma normal los salarios de los trabajadores y que debía llevar a la empresa a valorar la aplicación de alternativas que no menoscabaran los derechos de sus trabajadores.

En este punto, es válido tener en cuenta el testimonio del señor FERNANDO ROJAS QUIMBAYA, Gerente de relaciones laborales de la demandada, quien manifestó que frente al cierre ordenado por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en la localidad de Tunjuelito del 13 al 26 de Julio de 2020 la empresa citó a los presidentes de los sindicatos y al representante de la asociación de trabajadores no sindicalizados ASTRAPAC a fin de suscribir un nuevo acuerdo extraconvencional con el propósito de no afectar a los trabajadores con ese nuevo cierre que afectaba la producción y desde luego las finanzas de la empresa; acuerdo en el que se pactó que se suspendería el contrato y se les reconocería el 60% del salario durante ese lapso de tiempo, sin embargo manifestó que los demandantes como directivos de SINTRAIME no se acogieron a dicho acuerdo argumentando que políticamente no podían firmar el acuerdo pero que le dejaban la libertad a los trabajadores sindicalizados para acogerse a dicho acuerdo, los cuales afirmó que en su mayoría acogieron el acuerdo.

Respecto de dichos pactos de disminución salarial, la sala considera que son válidos esto conforme lo dispone el art. 132 del CST y en concordancia con el art. 28 y 53 de la C.N., ello con el objeto de lograr la coordinación económica y equilibrio social, procurar la justicia en las relaciones de quienes suscriben el acuerdo, mantener la estabilidad del empleo y colaborar con la viabilidad de la empresa en una situación excepcional como lo son los cierres adoptados por el Gobierno y la Alcaldía en virtud de la pandemia por COVID 19 y acuerdo al que en consideración de esta instancia debieron acogerse los demandantes, pues, la empresa debía

cumplir con esa orden de cierre a pesar de los efectos adversos que se generaran en la productividad de la empresa, pues, como ya se advirtió dicha orden provenía de un acto de autoridad ejercido por el Gobierno Nacional y la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., donde no se podría endilgar algún tipo de culpa a la empleadora, quien incluso ante ello buscó una alternativa válida para no afectar a sus empleados y resistir la crisis generada por la imposición de dichas cuarentenas.

Ahora respecto a la posibilidad de que los trabajadores durante el periodo comprendido entre el 13 al 26 de julio de 2020 desempeñaran sus funciones a través de las alternativas planteadas en las circulares 021 y 022 de marzo de 2020 expedidas por el Ministerio de Trabajo, se tiene que los cargos desempeñados por dichos trabajadores son operario ensamble lamina I y II (fl. 334, 464, 498), asistente de pintura (fl. 372); pintor I (fl. 420) y Latonero I (fl. 549), cargos que necesariamente requieren labores presenciales, manuales que no pueden realizarse con la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo, pues, necesariamente el trabajador debe acudir a la planta para hacer uso de los materiales, herramientas mecánicas, equipos y maquinas destinadas al cumplimiento de sus labores industriales como se describen a folio 368; razón por la que esa situación de confinamiento obligatorio si colocó a las partes en absoluta imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo durante esos 13 días; tiempo superado el 27 de julio de 2020 fecha a partir de la cual se reactivaron nuevamente los contratos de los demandantes en las condiciones pactadas.

Colorario de lo anterior, teniendo en cuenta que se demostró la existencia de la fuerza mayor alegada como causal de suspensión de los contratos de trabajo durante el periodo comprendido entre el 13 y el 26 de julio de 2020; en virtud de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 51 del CST y de la SS se revocará en su totalidad la decisión de primera instancia por concluir que la suspensión del contrato de trabajo de los demandantes se aviene a la legalidad.

En lo que respecta a la autorización administrativa o judicial para la suspensión del contrato por esta causal, se advierte que no procede, en la medida que el artículo 51, numeral 1° del CST no la exige y el art. 412 del CST, modificado por el art. 10 del Decreto 204 de 1957 la descarta.

Dada las conclusiones anteriores, no se estudiarán los demás argumentos de los recursos de apelación.

Costas: No se impondrán en esta instancia por considerar que no se causaron.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 06 de mayo de 2021, por el Juzgado Diecisiete (17) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones antes expuestas, y en consecuencia, **ABSOLVER** a la demandada GM COLMOTORES de las pretensiones incoadas por los señores LUIS EDUARDO PARRA, JOSE RICARDO SEQUERA, FRANCISCO EDGARDO MORALES SANTOS, WILLIAM ALBERTO BERBEO GARCIA, FABIO ALVAREZ GALINDO y OMAR HUMBERTO REVELO CEBALLOS.

SEGUNDO: Sin costas en la presente instancia, las de primera a cargo de la parte demandante.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada

(en uso de permiso)
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado