

Código Único de Identificación: 11 001 31 05-036-2020-00260 -01

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO.

Magistrada Ponente

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL promovido por
ANDREA RUIZ MEDINA en contra de la **CORPORACIÓN CLUB
LOS LAGARTOS.**

EXP. 11001 31 05 036 2020 00260 01

Bogotá, D.C., treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021).

Discutido y Aprobado según Acta No 010

En la fecha arriba señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto N° 806 de 2020, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., integrada por los Magistrados, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA, DAVID A.J. CORREA STEER, y ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO (ponente), a resolver el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia proferida el 12 de mayo de 2021 por el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

La activa aspira a que se condene a la demandada a restituirle todos los derechos laborales a que tiene derecho y los que se dejen de pagar por la suspensión de su contrato hasta la fecha en que se efectúe el reintegro de todos sus derechos como trabajadora; y que se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo.

Fundamentó sus peticiones, básicamente en que: 1) *laboraba* al servicio de la demandada desde el 15 de abril de 2013, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Asistente de Banquetes con una remuneración de \$2'005.271; 2) se encuentra afiliada al sindicato Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos-UNITRALAG, en el que funge como miembro de la Junta Directiva en el cargo de “Suplente de Tesorero”; 3) el 15 de mayo de 2020 se le comunicó la suspensión de su contrato de trabajo sin permiso del Ministerio del Trabajo, situación que afectará la liquidación de sus prestaciones sociales, el pago de vacaciones, y la posibilidad de pagar aportes a seguridad social integral; 4) el contrato de trabajo le fue suspendido a 340 trabajadores, de los cuales 50 se encuentran afiliados a UNITRALAG; 5) se siguieron realizando tareas pese a la existencia de la pandemia causada por el Covid-19; 6) UNITRALAG presentó fórmulas para alivianar cargas que no fueron aceptadas por la demandada; y 7) el 14 de julio de 2020 presentó una reclamación por la desmejora de sus condiciones laborales, empero el 27 del mismo mes y año, la demandada profirió respuesta aduciendo que no había incurrido en ningún tipo de desmejora.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA.

Notificada la convocada, contestó en los siguientes términos.

2.1. La **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS**, en audiencia del 06 de abril de 2021, se opuso a las pretensiones de la demanda, proponiendo en su defensa las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada, prescripción, buena fe, compensación, y las demás que encuentre probadas el juzgado”.

Aceptó que la accionante se encuentra laborando para la entidad desde el 15 de abril de 2013; que se encuentra afiliada al Sindicato Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos- **UNITRALAG**; y que hace parte de la junta directiva de dicho Sindicato, en el cargo de *Tesorera Suplente*.

Indicó que al encontrarse el Club cerrado y sus actividades totalmente paralizadas, se aplicó por mandato legal la suspensión del contrato de trabajo, al encontrarse inmerso en una situación de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que el Ministerio de Salud mediante la Resolución 453 de 2020 ordenó la clausura temporal de establecimientos de esparcimiento y diversión, de baile, ocio, entretenimiento y juegos de azar y apuestas, así como de los establecimientos comerciales de venta de comidas y bebidas.

Agregó que la Alcaldía Mayor de Bogotá mediante el Decreto 087 de 2020 declaró el estado de “calamidad pública” por el término de seis meses; que la Ley 1523 de 2012 establece que es calamidad pública todo evento natural o antropogénico no intencional que al encontrar condiciones propicias de vulnerabilidad en las personas, los bienes, la infraestructura, los medios de subsistencia, la prestación de servicios, y los recursos ambientales, causa daños o pérdidas humanas, materiales, económicas o ambientales, generando una alteración, intensa, grave y extendida en las condiciones normales de funcionamiento de la población en el respectivo territorio, que exige al distrito, municipio, o departamento ejecutar acciones de respuesta, rehabilitación y reconstrucción; y que la figura de calamidad pública cumple las características de imprevisibilidad propias del caso fortuito.

Adujo que en virtud de la suspensión del contrato de trabajo ha pagado los correspondientes aportes a seguridad social en salud y pensión de la actora; y que el club previo a la suspensión del contrato de trabajo, tomó otras alternativas, tales como conceder vacaciones y licencias remuneradas, no obstante, y ante la extensión de la pandemia causada por el Covid-19 se hizo necesaria la suspensión de los contratos de trabajo.

Manifestó que en ningún momento ha restringido el derecho de la demandante de ejercer sus derechos sindicales; y que las desvinculaciones y suspensiones no obedecieron a razones de persecución sindical, por el contrario, fueron medidas económicas de salvamento del club ante la existencia de la fuerza mayor.

En último término explicó, que, ante la negativa de la demandante de aceptar algunas propuestas por el club, éste se vio en la obligación de suspender el contrato de trabajo; y que en la actualidad persiste la pandemia causada por el Covid-19.

Igualmente, a la audiencia del 06 de abril de 2021 compareció en calidad de coadyuvante de las pretensiones de la demanda, el representante legal de la Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos- **UNITRALAG**, por considerar que la demandante fue desmejorada al darse la suspensión de su contrato de trabajo; y que existen actos de persecución sindical a los afiliados de la organización.

2.2. REFORMA A LA DEMANDA.

La parte actora reformó la demanda en audiencia del 06 de abril de 2021, adicionando los siguientes hechos: que el área donde trabajaba la accionante fue reabierta el 31 de mayo de 2020; que el área de bebidas y alimentos atiende domicilios; que en el club existe un área denominada menaje que se encarga de despachar platería, cubiertos, y todo lo referente a comedores, vajillas, y cristalería; que en esta área trabaja John Pacheco, quien está actualmente desempeñando el cargo de la actora; que debe responder por personas de la tercera edad, como lo son sus padres; que se le propuso su reintegro si renunciaba a varios de sus derechos laborales; que las funciones de la actora son facturación electrónica, servicio al cliente telefónico y presencial, reserva de salones o comedores en el sistema, toma de pedidos, domicilios, y acompañamientos de las plataformas digitales, informes y reportes semanales de ventas, manejo del programa ZEUS; que el club siguió ejerciendo actividades de golf, tennis,

sky libre, entre otras, y ha prestado servicios a domicilio; que hay labores que se coordinan desde la casa; que Manuel Quintero hace dos meses está trabajando de forma presencial, después de hacerlo en casa; que en el área de trabajo de la actora hay diez trabajadores, pero la única que se encuentra vinculada es la accionante; y que la señora Mónica Cerquera está actualmente trabajando.

2.3. RESPUESTA A LA REFORMA DE LA DEMANDA.

La **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS** negó todos los hechos de la reforma y manifestó que la apertura del área de comidas fue parcial y únicamente con el objeto de brindar unos domicilios a los socios del club, lo que se realizó con un personal limitado de cocina y una persona que entrega los mismos; que el área de menaje siempre ha existido en la organización; que John Pacheco es quien coordina la entrega de los domicilios; que la función de la actora era coordinación de los eventos del club, los que se encuentran actualmente suspendidos; que a la actora se le propuso una modificación en sus condiciones laborales, una licencia remunerada parcial, que trabaje un tiempo, y el otro esté en su casa, no obstante, no aceptó; que todas las funciones que se mencionan correspondían a eventos dentro del club, incluyendo facturación; que las actividades que se han permitido realizar son actividades al aire libre en el club, una vez se levantó la prohibición de realizar estas; que con la readecuación de funciones, hubo cambios en los empleados que aceptaron cambios en sus funciones, como es el caso de Manuel Quintero, quien era el Coordinador de Eventos y, ahora, está coordinando domicilios; que el área de comidas y bebidas no se encuentra en funcionamiento; y que Mónica Cerquera es una trabajadora de la

parte administrativa, por lo que puede hacer funciones desde casa, y excepcionalmente en el Club de acuerdo a las necesidades de este.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Agotada la etapa de pruebas, el Juzgado de Conocimiento puso fin a la primera instancia mediante providencia del 12 de mayo de 2021, en la que dictó **sentencia absolutoria.**

En síntesis, el A Quo refirió que no existe controversia en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo entre las partes; que el contrato de trabajo de la actora fue suspendido el 15 de mayo de 2020; que la actora se encuentra afiliada a **UNITRALAG** y hace parte de su junta directiva como tesorera suplente, por lo que goza de fuero sindical.

Adujo que la suspensión de un contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito y la desmejora de las condiciones laborales de un trabajador no son dos figuras equiparables, como quiera que la primera implica una cesación de las obligaciones mutuas, pero manteniendo intactas las condiciones laborales que rigen el vínculo contractual, empero la segunda, conlleva una modificación de las condiciones laborales en la que se mantiene la relación laboral en plena vigencia y ejecución; y que las suspensiones del contrato de trabajo no requieren autorización judicial de conformidad con el artículo 412 del C.S.T., por lo que no es admisible pretender a través del proceso de fuero sindical la reanudación del contrato de trabajo, pues para ello existe el proceso ordinario laboral.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

El procurador judicial de la **PARTE ACTORA** adujo que, en materia laboral lo que debe regir es el principio de la realidad, pues se equivoca el Despacho cuando considera que la suspensión del contrato de trabajo no implica una desmejora de las condiciones laborales, ya que cesaron las obligaciones del empleador por una decisión unilateral cargada de discriminación, se hace renunciar al trabajador a algunos de sus beneficios legales y extralegales, como era una licencia no remunerada; que en este proceso no se acreditó la fuerza mayor o el caso fortuito; y que la actora hoy no puede suplir las necesidades de su trabajo a consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, de manera que no se puede decir que no hubiere afrontado una desmejora, ya que no percibe salarios ni prestaciones sociales.

Indicó que la suspensión del contrato de trabajo no se ajusta a los preceptos legales, puesto que en este caso, no es dable hablar de caso fortuito porque no estamos frente a una conducta del sujeto o del trabajador; que para que se presente la fuerza mayor, es necesario que exista irresistibilidad e imprevisibilidad, esto es, que ante la conducta prudente de quien lo alega era imposible invocarlo o alegarlo; que no se presentó la irresistibilidad, por cuanto a todos los trabajadores les debieron aplicar las mismas fórmulas con el fin de salvaguardar al Club Los Lagartos, pero lo que se probó es que más de 250 trabajadores siguen sin cesación de sus contratos porque se sometieron a las condiciones del empleador, mientras que a los demás les suspendieron los contratos de trabajo.

Señaló que si bien persisten las condiciones laborales del trabajador, estas únicamente tienen un carácter formal, puesto que el salario no lo pagan, y hay un horario que no se puede cumplir; que no se tuvo en cuenta los testigos, quienes son los que traen la realidad de lo que ocurre con los trabajadores del Club Los Lagartos; que la suspensión del contrato de trabajo sí necesita de verificación por parte del juez laboral; que era necesario que el Ministerio de Trabajo corroborara previamente si se debían o no suspender los contratos de trabajo y la existencia de las condiciones económicas que pongan en peligro al club, no obstante, se confesó que se hizo con posterioridad a la suspensión y que a la trabajadora no le informaron que ante el Ministerio de Trabajo se adelantó dicha diligencia; que ante una pandemia como la que se está viviendo, el empleador dejó a su trabajadora sin remuneración, generando una afectación a ella y a su familia, precisamente porque no aceptó una decisión arbitraria del empleador, más aún cuando está amparada por la protección de los convenios 87 y 98 de la O.I.T.

V. ACTUACIÓN PROCESAL DE SEGUNDA INSTANCIA:

Sea preciso advertir que en virtud de lo previsto en el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso. Por ello se le veda a la Sala adentrarse en puntos que están al margen de la discusión, o que no fueron aducidos al sustentar el recurso.

VI. CONSIDERACIONES

En el presente caso no se discute: (i) la calidad de trabajadora de la Corporación CLUB LOS LAGARTOS de la demandante, (ii) su calidad de aforada y (iii) que su contrato de trabajo fue suspendido por el empleador, con base en el numeral 1° del Art. 51 del C.S.T.

Sentado lo anterior y conforme a los reparos expuestos en la apelación la Sala encuentra que el **problema jurídico** se circunscribe a determinar si, por considerarse una *desmejora* en las condiciones laborales, el empleador debió acudir previamente ante el juez del trabajo antes de suspender el contrato de la demandante, quien goza de fuero sindical, en virtud de los artículos 405 del C.S.T; o si por el contrario, en atención a la aplicación de la figura de la fuerza mayor o caso fortuito, este no requería acudir ante el juez para suspender el contrato de trabajo de la misma, conforme las disposiciones contenidas en los artículos 51, numeral 1° y 412 del C.S.T.

6.1. DEL FUERO SINDICAL.

El fuero sindical es una garantía constitucional consagrada en el artículo 39 Superior y desarrollada en los artículos 405 y 406 del CST.

Ha reiterado la H. Corte constitucional en muchas oportunidades que, la relevancia de la figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la

defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados. La Corte ha señalado al respecto:

Sobre esta garantía se ha pronunciado la Corte Constitucional en los siguientes términos¹:

“Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, con las excepciones ya mencionadas, **impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.**” (Negrillas y subrayas de la Sala)

¹ ST-330/05,. H. Sierra

En igual sentido al del artículo 39 constitucional, la Organización Internacional del Trabajo- O.I.T., como organismo fuente de las normas internacionales del trabajo, ha expuesto en los Convenios 87 y 98:

El artículo 11 del Convenio 87:

“Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

Por su parte, los numerales 1 y 2 del artículo 1° del Convenio 98, señalan:

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

“Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie
a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Los Convenios referidos en la jurisprudencia de la Corte son objeto de mención, como quiera que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, estableció como derechos fundamentales, la libertad de asociación y la libertad sindical, así como la negociación colectiva, razón por la que tanto el Convenio 87 (ratificado mediante Ley 26 de 1976), como el Convenio 98

(ratificado mediante Ley 27 de 1976), son considerados como fundamentales, y en consecuencia no puede ser desconocido por ningún país miembro de la OIT, lo que es conteste con lo expuesto en reciente sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, **SL2543-2020**, donde se dispuso que hacen parte de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y que por ende tienen carácter prevalente.

Del mismo modo, el numeral 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estipula que:

"Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (sic) a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías."

Se concluye de lo expuesto que, por mandato constitucional, el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a éste.

Por su parte, el artículo **405** del C.S.T., define al fuero sindical como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a*

un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”.

Y el artículo 406 ídem, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12 de la Ley 584 de 2000, consagra:

“Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

...

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

(...)”

6.1.2. ACCIONES QUE DERIVAN DEL FUERO SINDICAL

En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores relacionadas con la protección constitucional y legal del fuero sindical. Dicen las normas referidas:

ARTÍCULO 113, modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001. **“DEMANDA DEL EMPLEADOR.** La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

ARTÍCULO 118, modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001. **“DEMANDA DEL TRABAJADOR.** La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o

trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

Como se ve, existen dos acciones para garantizar a los trabajadores el fuero sindical: la de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, reinstalación o restitución. Cada una se resuelve mediante un procedimiento especial. El primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir, trasladar o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y el segundo, es cuando el trabajador promueve la acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Así las cosas, se puede determinar que primero, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Y segundo, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución, es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

Determinado lo anterior, como estamos en presencia de una demanda presentada por una trabajadora con la pretensión de ser restituida en sus condiciones de trabajo, al juez laboral solo le es viable determinar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, para lo cual se deberá establecer si

existió desmejora, y en caso afirmativo, establecer si dicho requisito efectivamente se cumplió.

6.2. DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 51 del C.S.T., norma que regula la figura de la suspensión de los contratos establece:

“ARTICULO 51. SUSPENSION. <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

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

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

(...)”.

La figura de la suspensión del contrato de trabajo tiene como finalidad, evitar una terminación definitiva del contrato de trabajo, cuando sobrevienen causas que impiden transitoriamente su cumplimiento, permitiendo que el contrato modifique sus efectos, sin afectar su existencia. En otros términos, la suspensión permite que, en momentos de crisis del contrato, que podrían llevar a su terminación, se opte por soluciones que permitan mantener el vínculo jurídico derivado de la relación laboral.

En lo atinente a los efectos jurídicos de la suspensión, los mismos están determinados por el artículo 53 ídem, y consisten principalmente en: i.) la interrupción para el trabajador la obligación de prestar el servicio personal para el cual fue contratado, ii.) la interrupción para el empleador en la obligación de pagar los salarios y prestaciones sociales, iii.) la obligación del empleador de asumir las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión o las que le correspondan al trabajador por muerte o por enfermedad (la afiliación a seguridad social en salud y pensiones) y; iv) el hecho que los periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones .

6.2.1. DE LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO EN EL DERECHO LABORAL

Lo primero por decir es que nuestro Estatuto Sustantivo Laboral, no define de manera expresa qué es la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral, ocupándose solamente de definir sus efectos. Pese a lo anterior sí precisa, como regla interpretativa que cuando no haya norma exactamente aplicable al caso, deben aplicarse las que regulen casos o materias semejantes, los principios del Código, la jurisprudencia, la costumbre, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo. En esos términos, al tratarse de una materia semejante, se acude al Código Civil para dotar de contenido la institución de la fuerza mayor o caso fortuito, en este caso, el Código Civil, artículo 64 que a la letra establece:

“Artículo 64. Se llama fuerza mayor o caso fortuito 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”.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, de antaño, sentencia del 07 de junio de 1963 (Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CII, n.º 2267, pág. 482-488), estableció:

“Aunque por regla general el carácter de fuerza mayor o caso fortuito se atribuye a fenómenos de corta duración, en el Derecho Laboral, que tiende a asegurar la estabilidad del trabajador, no cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos, imprevisibles en su aparición y a los que no es dable resistir, impidan, durante un tiempo más o menos prolongado, la ejecución del contrato, si que en ello intervenga la voluntad de las partes. Tal sería, por ejemplo, entre nosotros la especie de guerra civil que agobió durante algún tiempo varias comarcas del país, o el bandolerismo, cuando éste se presenta súbitamente en regiones antes no afectadas por él y perdura allí a lo largo de semanas y aun de meses.

En el mismo sentido, la Alta Corporación, se ha referido en su jurisprudencia, para los efectos que nos interesa en este caso, a la aplicación de la institución de la suspensión del contrato de trabajo con motivo de la existencia de una fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impide la ejecución del trabajo, y refiriéndose a las características exterioridad del hecho, imprevisibilidad e irresistibilidad para dar aplicación a la fuerza mayor o caso fortuito, incluyendo dentro de las posibilidades para su declaración no solo las fuerzas de la naturaleza sino también el mandato de una autoridad pública dijo lo siguiente:

“Existen ocasiones en que las fuerzas de la naturaleza o el mandato de autoridad pública hacen imposible lo prometido, pues entonces el querer del deudor, así sea el muy diligente y precavido resulta superado por factores externos irresistibles y cuya ocurrencia le era dable prever” (CSJ, SCL, 1976, sentencia del 18 febrero).

Y en CSJ, SCL, 1987, Sentencia del 2 de diciembre sostuvo que:

En materia laboral para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales, es menester no solo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino que además que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones y tener la característica de temporal o pasajera.

Posteriormente, en sentencia del 30 de octubre de 2012, la misma Corporación determinó que no basta con aducir una razón particular como fuerza mayor o caso fortuito y por el contrario, le corresponde al empleador demostrar que el hecho imprevisible, irresistible e inimputable impide efectiva y temporalmente la ejecución del contrato de trabajo, posición que se mantiene incólume al día de hoy. (Sentencias radicado 42059 de 2012; 46825 de 2012; SL1037-2021; y SL 660 de 2021)

De esta manera, es claro que, para suspender el contrato de trabajo con fundamento en la existencia de una fuerza mayor o un caso fortuito que temporalmente impide su ejecución, **no es necesario la previa intervención del Ministerio de Trabajo**, siendo únicamente dable revisar la legalidad de la decisión adoptada por el empleador, escenario que principio se estudiaría a través del proceso ordinario laboral.

De otro lado, el artículo 412 del C.S.T. señala:

“ARTICULO 412. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> **Las simples**

suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial". (Negrillas por la Sala).

La lectura armónica, tanto de los Arts. 51, numeral 1° como 412 del C.S.T., permite concluir que, para suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador no necesita autorización del ministerio ni requiere de previa intervención judicial; adicionalmente, la última de las normas mencionadas **no distingue entre trabajador aforado o el que no lo está**, luego, la interpretación de ambas normas permite concluir que, tampoco frente a este se requiere de intervención administrativa o judicial para suspender el contrato de trabajo, por el contrario, es un acto que puede ejecutar el empleador de forma autónoma e independiente, **siempre y cuando se presente la causal plasmada en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T.**

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia del 23 de mayo de 1991, Rad. 4246, estableció:

“El caso fortuito o fuerza mayor como causal de suspensión del contrato se distingue claramente de la clausura temporal de actividades de la empresa, establecimiento o negocio, pues aquel se genera por un imprevisto que sobreviene en forma súbita e impide temporalmente la ejecución material del contrato. La ley no le señala un límite máximo en el tiempo como motivo de la suspensión, de manera que el caso fortuito puede ocasionar la suspensión indefinida del contrato de trabajo. La suspensión de actividades de la empresa obedece, según el artículo 51, numeral 3°, Código Sustantivo del Trabajo a razones de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador y no supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, cosa que si sucede en el evento de la fuerza mayor. Como motivo de la suspensión del contrato de trabajo, la clausura temporal de la empresa sólo puede extenderse hasta por 120 días, de acuerdo con la norma

citada, pues si excede de dicho lapso deviene en terminación del vínculo laboral (art. 6°, Decreto 2351 de 1965).

Para efectuar la suspensión temporal de actividades, la empresa debe solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y avisar a los trabajadores (art. 40, Decreto 2351 de 1965), lo cual por razones obvias no procede en la hipótesis de caso fortuito o fuerza mayor”.

En el caso fortuito o fuerza mayor como motivo de suspensión puede significar en la práctica la clausura temporal de la empresa, pero este tipo de cierre temporal, por su origen, no es jurídicamente igual al previsto por el artículo 51, numeral 3° del Código Sustantivo del Trabajo, o al establecido por el Decreto 2351 de 1965, artículo 6°, literal f. además puede ocurrir que si con el caso fortuito confluyen circunstancias de orden técnico o económico que impidan la reapertura de la empresa originalmente prevista y el empleador solicita permiso al Ministerio del Trabajo para una clausura temporal o definitiva, si se obtiene la autorización, cesaría el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo y este vínculo quedaría sujeto a la decisión ministerial” (Negrillas por la Sala).

6.3. DEL CASO EN CONCRETO.

En el presente proceso se encuentra demostrado que: *i)* Andrea Ruiz Medina labora al servicio de la demandada desde el 15 de abril de 2013, y desempeña el cargo de *Asistente de Banquetes*, desde el 01 de abril de 2019 (fls. 13 a 18 de los anexos 1 de la demanda); *ii)* que hace parte de la junta directiva de la organización sindical Unión de Trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos **UNITRALAG**, como quinta tesorera suplente (fls. 11 y 12 de los anexos 1 de la demanda); *iii)* que el empleador suspendió el contrato de trabajo de la demandante el 15 de mayo de 2020, argumentando la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito, por la clausura de establecimientos y locales comerciales adoptada a través de la Resolución 453 de 2020, en virtud de la emergencia de salud pública surgida con ocasión de la

propagación en el territorio nacional del COVID-19 (fls. 19 y 20 de los anexos 1 de la demanda); *iv*) que el empleador avisó el 18 de mayo de 2020 al Ministerio de Trabajo de la suspensión de los contratos de trabajo efectuados en la Corporación Club Los Lagartos (fls. 48 a 52 de la contestación de la demanda); *vi*) que en favor de la demandante el empleador ha seguido pagando los correspondientes aportes a pensión y salud, (fls. 45 a 47 de la contestación de la demanda); *vii*) que el 14 de julio de 2020, la demandante solicitó la reinstalación de sus condiciones laborales, frente a lo que se surtió una respuesta negativa por parte de la demandada (fls.22 a 26 de los anexos 1 de la demanda) y finalmente; *viii*) que el 11 de febrero de 2021, el Ministerio del Trabajo rindió informe de la suspensión de los contratos de trabajo llevada a cabo en la Corporación Club Los Lagartos.

De otro lado se tiene que el Gobierno Nacional, promulgó el Decreto Legislativo 417 de 2020 el 17 de marzo de 2020 mediante el cual se realizó la declaratoria de emergencia económica, social y ambiental, con el fin de hacer uso de facultades extraordinarias para conjurar la crisis sanitaria y los efectos económicos con ocasión de la aparición del virus COVID 19.

Posteriormente, el 22 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional profirió el **Decreto 457 de 2020**, a través del que se dispuso el aislamiento preventivo obligatorio en todo el territorio nacional; el 26 de abril de 2020 mediante los **Decretos 531 y 593 de 2020**, extendió el aislamiento obligatorio; y a través de la Resolución **453 de 2020**, se dispuso:

“ARTÍCULO 1. Clausura temporal de establecimientos. Adoptar como medida sanitaria preventiva y de control en todo el territorio nacional, **la clausura de los establecimientos y locales comerciales de esparcimiento y diversión; de baile; ocio y entretenimiento y de juegos de azar y apuestas tales como casinos, bingos y terminales de juegos de video.**

Parágrafo 1. Los establecimientos y locales comerciales a que alude el presente artículo que prevean en su objeto social la venta de comidas y bebidas; permanecerán cerrados al público y solamente podrán ofrecer estos servicios a través de comercio electrónico o por entrega a domicilio para su consumo fuera de los establecimientos, atendiendo las medidas sanitarias a que haya lugar.

Parágrafo 2. Esta medida no será aplicable a los servicios prestados en establecimientos hoteleros”.

Planteado el caso como se narró en precedencia, se encuentra que la activa afirma que, al gozar de fuero sindical, en su caso debe aplicarse el **Art. 405 del C.S.T**, esto es que el empleador debió solicitar previamente autorización del juez del trabajo para proceder a suspender el contrato de trabajo, por cuanto con ello se le *desmejoró en* sus condiciones laborales, mientras que el empleador demandado sostiene que las normas aplicables al caso lo son **el numeral 1° del Art 51 en concordancia con el Art. 412, ambos del C.S.T.**, que lo habilitan para suspender el contrato de trabajo sin autorización previa del juez o del ministerio, por fundamentarse dicha suspensión en una fuerza mayor o caso fortuito.

Pues bien. En el análisis de lo que hasta aquí se ha expuesto, lo que la Sala evidencia es una **evidente colisión** entre las normas de los artículos 51-1 y 412 del C.S.T., con el art. 405 del CST, por cuanto conforme se vio extensamente en precedencia, en aplicación de las primeras, el empleador no requiere de autorización previa de autoridad administrativa

cuando pretenda suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, en tanto que, conforme la última, resulta nítido que, cuando pretenda desmejorar las condiciones laborales de un trabajador aforado debe previamente acudir ante el juez del trabajo, en aras a que este autorice el permiso para desmejorar.

La Sala llega a dicha consideración, a cuenta de concluir que, tanto los artículos 405 y 406, como los artículos 51-1, y 412 todos insertos en el C.S.T, **se encuentran vigentes y resultan aplicables al caso de marras.**

Lo anterior por lo siguiente:

De un lado, en el proceso se encuentra más que acreditado que, el hecho causante de la suspensión del contrato de trabajo de la accionante provino de una decisión tomada por la autoridad administrativa, pues fue el Ministerio de Salud a través de la Resolución 453 de 2020 la autoridad que dispuso la clausura temporal de los establecimientos y locales comerciales de esparcimiento y diversión; de baile; ocio y entretenimiento y de juegos de azar y apuestas, con ocasión de la propagación del COVID-19., y que las actividades desarrolladas por el Club demandado se catalogan entre estas.

En efecto, dicha determinación es *imprevisible*, por cuanto para el empleador era imposible precaver que se podría presentar una pandemia, que se iba a propagar el COVID-19, y que tal situación iba a generar el cierre de locales y establecimientos comerciales. Igualmente es *irresistible*, ya que quien ordena el cierre de los locales y establecimientos comerciales de

esparcimiento y diversión; de baile; ocio y entretenimiento y de juegos de azar; es una autoridad administrativa, Ministerio de Salud, y es *inimputable* al empleador, en la medida que la decisión del cierre o clausura de locales y establecimientos comerciales no se deriva en modo alguno de la conducta culpable del empleador, es un hecho completamente ajeno a él, que surge como consecuencia de la propagación de un virus, es una medida sanitaria que parte de instancias gubernamentales.

Conforme lo brevemente expuesto hasta aquí, para la Sala resulta nítida la configuración del hecho que habilita al empleador, para hacer uso de lo estipulado en el **numeral 1** del Art. 51 del C.S.T., esto es, proceder suspender los contratos de trabajo de sus trabajadores, por el acaecimiento de una fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora bien, frente a la discusión relativa a si para ello requería autorización del Ministerio del Trabajo, la Sala, en una interpretación armónica de los artículos 51 numeral 1 y 412 del C.S.T., interpretación robustecida por la doctrina atrás expuesta del órgano de Cierre de esta Jurisdicción, concluye que tal autorización no era obligatoria, ni aun tratándose de un trabajador aforado; *en primer lugar*, por cuanto la causal de la que echó mano el empleador para suspender el contrato de la trabajadora - numeral 1 del Art. 51 , no exige de la autorización previa de dicho ministerio, - distinto de la causal contenida en el numeral 3 del mismo artículo 51, que sí la exige – y *en segundo lugar*, por cuanto el Art. 412 del C.S.T., **no distingue entre trabajador aforado o el que no lo está**, luego, la interpretación lógica y necesaria de ambas normas permite concluir que, tampoco frente al trabajador con fuero sindical se requiere de

intervención administrativa o judicial para suspender el contrato de trabajo, por el contrario, es un acto que puede ejecutar el empleador de forma autónoma e independiente, siempre y cuando se presente la causal plasmada en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T. Afirmar lo contrario, esto es afirmar que incluso en dichas circunstancias el empleador tuviere que iniciar un proceso para suspender el contrato de un aforado, desnaturaliza la fuerza mayor y resta todo el efecto útil a la norma, que busca precisamente, ante el evento irresistible, imprevisible e inimputable al empleador que este tenga alguna capacidad de maniobra para atender los efectos de la contingencia.

Pero, **de otro lado**, resulta claro que, conforme las voces del Art. 405 del mismo Código Sustantivo del Trabajo - también vigente y aplicable al caso - cuando el empleador se vea abocado a desmejorar las condiciones laborales del trabajador aforado debe acudir previamente ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice la desmejora.

En el caso de marras es un hecho no controvertido que la demandante goza de fuero sindical, luego entonces, la pregunta a resolver es, si la suspensión del contrato de trabajo comporta o no una desmejora de sus condiciones laborales, y la respuesta a dicho interrogante es afirmativa, por cuanto, como la consecuencia de la suspensión del contrato es que cesa para el empleador la obligación de pagar salarios y prestaciones sociales (legales y extralegales), ello implica en la realidad del trabajador una carga impositiva o negativa, dado que pasó de recibir mensualmente una suma de dinero a NO percibir ninguna, *además por tiempo indefinido*, lo que evidentemente configura

una desmejora de sus condiciones laborales, lo que de suyo imponía acudir previamente al juez laboral para que este analizara la justa causa de la desmejora.

Así las cosas evidentemente existen en el presente caso dos fuentes formales del derecho susceptibles de ser aplicadas. Una integrada por los arts. 51-1 y 412 del CST., según los cuales en caso de fuerza mayor o caso fortuito el empleador puede suspender sin previo aviso ni autorización administrativa o judicial los contratos de trabajo, inclusive de los trabajadores aforados. Y otra la que consagra el Art. 405 del C.S.T., según el cual para desmejorar las condiciones del trabajador amparado por fuero sindical, el empleador debió acudir previamente ante el juez laboral para que evaluara la justa causa y avalara o no la desmejora.

La consagración de la Favorabilidad como principio constitucional impone acogerse a la aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador, tal como lo ordena el artículo 53 Superior cuando establece como uno de los principios mínimos fundamentales que: 'en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho' se debe propender porque esta promueva la situación más favorable al trabajador.

Por ello el Juez laboral debe tener en cuenta en la valoración del caso todos los factores que conduzcan a la realización de la justicia social y para lograr tal finalidad, el 'principio de la norma más favorable al trabajador o in dubio pro operario consagrado en el Art. 21 C.S.T., dispone que, si en un caso particular coexisten dos o más normas que al momento de

aplicarse puedan interpretarse de varias formas a ese caso en particular, o existe una norma que admite varias interpretaciones razonables, 'debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador'.

Así además lo explicó con suficiencia, sencillez y lucidez el Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en la Sentencia 40662 de 2011 Radicación No 40662, con ponencia del Magistrado Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, oportunidad en la cual se dijo:

"(...)

4o). Los principios de **favorabilidad** e indubio pro operario difieren de la condición más beneficiosa.

El primero se presenta en caso de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo. Las características primordiales son:

(i) la duda surge sobre la aplicación de dos o más normas, entendidas éstas como "un enunciado hipotético al cual se enlaza una determinada consecuencia jurídica"; (ii) las disposiciones deben ser válidas y estar en vigor; (iii) deben regular la misma situación fáctica, y (iv) al emplearse debe respetarse el principio de la inescindibilidad o conglobamento, es decir, la norma escogida no solamente se utiliza íntegramente, sino como un todo,, como un cuerpo o conjunto normativo.

A contrario sensu, el principio in dubio pro operario, se presenta cuando frente a una misma norma laboral surgen varias interpretaciones sensatas, la cual implica la escogencia del ejercicio hermenéutico que más le favorezca al trabajador. Además, Tiene como particularidades las siguientes: (i) su aplicación se restringe para aquellos eventos en que nazca en el juez una duda en la interpretación, es decir, si para él no existe, así la norma permita otras interpretaciones, no es obligatorio su empleo; (ii) los jueces no están obligados en todos los casos a acoger como correctas las interpretaciones que de las normas propongan las partes, tanto demandante como demandado, y (iii) no se hace extensivo a los casos en que al juzgador pueda surgirle incertidumbre respecto de la valoración de una prueba, esto es, la que resulta de defecto o

insuficiencia en la prueba de los hechos, dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social consagra la potestad de los jueces de formar libremente su convencimiento y no los sujeta a una tarifa legal de prueba.

Por último, la condición más beneficiosa, se distingue porque: (i) opera en el tránsito legislativo, y ante la ausencia de un régimen de transición; (ii) se debe cotejar una norma derogada con una vigente, y (iii) el destinatario posee una situación jurídica concreta, la cual es protegida, dado que con la nueva ley se le desmejora.

Por lo brevemente expuesto se concluye que, si bien todas las reglas en precedencia son manifestaciones palpables de los postulados proteccionistas y tuitivos del derecho laboral y de la seguridad social, difieren entre si, por que, se reitera, **la primera, se refiere al conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo**, la segunda alude a duda en la interpretación de una norma y, la tercera, a la sucesión normativa, que implica la verificación entre una norma derogada y una vigente.”

Al descender al caso concreto, se observa que la constatación de la favorabilidad derivada de la aplicación de una norma (Art. 405 C.S.T) y de la desfavorabilidad de aplicar las otras (Arts 51-1 y 412 C.S.T) es elocuente. En efecto, la disyuntiva es de tal connotación, que, de optarse por aplicar el Art. 405 del C.S.T., al ser la demandante amparada por el fuero sindical, le estaba vedado al empleador suspender el contrato antes de obtener permiso del juez del trabajo. Por su parte, optar por la aplicación de los arts. 51-1 y 412 del C.S.T., supone de un lado, ignorar la protección reforzada de la trabajadora, lo que hace inane la garantía constitucional y desmejorar sus condiciones laborales y de otro lado permitir que se le prive de la posibilidad de que un juez evalúe si se configuran o no las justas causas para desmejorar las condiciones laborales.

Entonces, si esta constatación se mira a la luz del principio de favorabilidad laboral prescrito en el artículo 53 de la

Constitución, no podría admitirse una conclusión diferente a que el juez de primer grado enfrentado a una dualidad por existir varias normas vigentes aplicables al caso, debía por mandato constitucional acoger la aplicación de la norma más favorable a la trabajadora.

Es decir, que debió **preferir** darle aplicación al Art. 405 del C.S.T., disposición según la cual el empleador tiene la obligación de acudir previamente ante un juez del trabajo para desmejorar – por suspender - el contrato de la dirigente sindical, por resultar ser la opción que garantiza la cristalización de los principios y postulados proteccionistas del derecho laboral y que más se aviene con el principio de eficacia de los derechos fundamentales de conformidad con el Art 2 ° de la Constitución Política, por cuanto ante la duda en la aplicación de dos fuentes formales de derecho se prefirió aquella que favorece a la demandante y no la que la perjudica.

Aunado a lo anterior el principio de **igualdad** implica tratar bajo unos mismos parámetros a quienes se encuentran en una misma situación jurídica; correlativamente impone un trato disímil para quienes tienen condiciones diferentes.

El fuero le atribuye una condición especial al aforado que le concede ventajas o privilegios coherentes con la finalidad de la figura. Ello explica y justifica que tratándose de un trabajador aforado el empleador deba cumplir con cargas especiales de cara al despido o a la desmejora de las condiciones laborales del trabajador aforado. Consecuentemente, la medida de suspensión del contrato de trabajo (que supone claramente una desmejora)

no se puede imponer al aforado pretermitiendo la garantía legalmente establecida (control judicial).

Por lo anterior, resulta necesario reconocer que existen razones para que el empleador no pueda proceder frente al trabajador aforado con el mismo rasero que lo puede hacer frente a un trabajador sin fuero, ni aún en una coyuntura especial como la generada por la pandemia

Dicho de otra manera, el de marras es un típico caso en que debe aplicarse el principio de la "norma más favorable", que está consagrado en el art. 21 CST. Pero además, es un principio constitucional (art. 53). Por lo tanto al evidenciarse una colisión entre las normas de los artículos 51-1 y 412 con el art. 405 del CST, este debe resolverse por el juez aplicando íntegramente la más favorable a la trabajadora. En consecuencia, el empleador estaba obligado a pedir al juez del trabajo que calificara la justa causa que en su sentir lo autorizaba para desmejorar el contrato de trabajo, y, como ello no fue así, se impone **REVOCAR** la decisión de primer grado para en su lugar acceder a las pretensiones de la acción especial.

Como consideraciones adicionales, la Sala estima pertinente señalar que, aunque no se desconocen las circunstancias especialísimas en que la situación de pandemia tiene sumergidas a las naciones del mundo, ello sumado a las particularidades de operación del órgano de juzgamiento colombiano, donde por las mismas razones de salubridad pública y fuerza mayor con ocasión de la pandemia del virus COVID-19 el Consejo Superior de la Judicatura, suspendió los términos judiciales, dejando activas en principio solo la interposición y

decisión de acciones constitucionales, lo cierto es que para la Sala resulta relevante resaltar lo dicho por el representante legal de la demandada en interrogatorio de parte, oportunidad en la que confesó que a los 42 empleados que no aceptaron voluntariamente la modificación de las condiciones laborales (rebaja del salario y suspensión de beneficios extralegales) se les suspendió el contrato - sin lugar a percibir suma de dinero alguna - mientras que, a quienes aceptaron la disminución se les continuó cancelando el 75% del salario, lo que constituye una clara discriminación pues, pese a que el artículo 50 del C.S.T., habilita la revisión de los contratos en virtud de la autonomía de la voluntad de las partes y de las especiales circunstancias que aquí se han expuesto, ello no puede ir en detrimento de aquellos trabajadores que, por distintas motivaciones decidan no acordar nuevas condiciones contractuales.

Así mismo debe resaltarse que el levantamiento de la suspensión de términos judiciales para presentar acciones especiales de fuero sindical se dio a partir del **1° de julio, de 2020**, (Acuerdo PCSJA20-11567 05/06/2020), lo que significa que el empleador pudo haber acudido de forma perentoria a presentar la respectiva acción en aras a solicitar permiso para desmejorar, si se tiene en cuenta que el proceso especial de fuero sindical resulta ser un procedimiento expedito, ágil y eficaz del que pudo echar mano antes de proceder a suspender unilateralmente el contrato de trabajo, contrato de trabajo que valga además decirlo, a la fecha continua suspendido.

Por las breves consideraciones que anteceden, el empleador estaba obligado a pedir al juez del trabajo que calificara la justa causa que en su sentir lo autorizaba para desmejorar el contrato de trabajo, y, como ello no fue así, se impone **REVOCAR** la decisión de primer grado para en su lugar **ORDENAR** a **LA CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS** que **REINSTALE Y RESTABLEZCA** las condiciones laborales que tenía la demandante **ANDREA RUIZ MEDINA** al momento de la suspensión de su contrato de trabajo, y consecuentemente reconozca y pague los salarios, prestaciones legales y extralegales causados durante el tiempo que estuvo cesante, es decir entre el 15 de mayo de 2020 y la fecha de la reinstalación.

VII. COSTAS EN SEGUNDA INSTANCIA

Correrán a cargo de la parte demandada.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

R E S U E L V E:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de origen y fecha conocidos, dentro del proceso especial de fuero sindical -acción de reinstalación - de la referencia, para en su lugar **ORDENAR** a **LA CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS** que **REINSTALE Y RESTABLEZCA** las condiciones laborales que tenía la

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

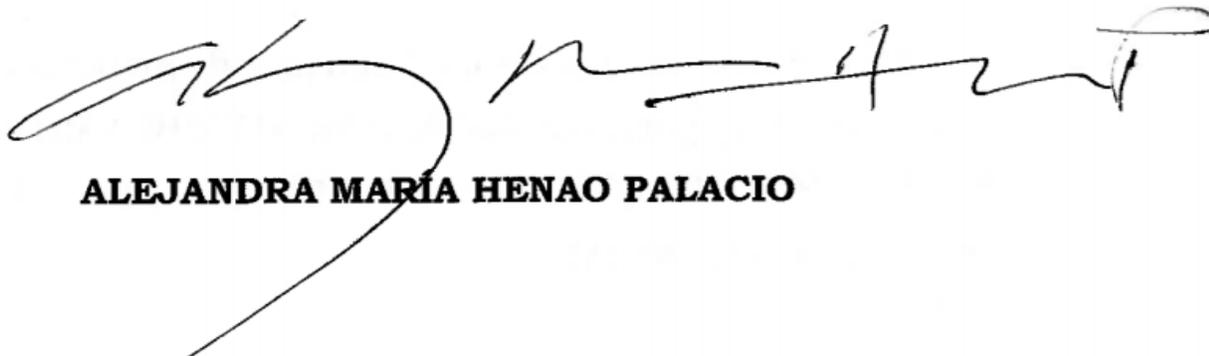
Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

demandante **ANDREA RUIZ MEDINA** al momento de la suspensión de su contrato de trabajo, y consecuentemente reconozca y pague los salarios, prestaciones legales y extralegales causados durante el tiempo que estuvo cesante, es decir entre el 15 de mayo de 2020 y la fecha de la reinstalación, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto atendiendo los términos previstos en el artículo 41 y 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

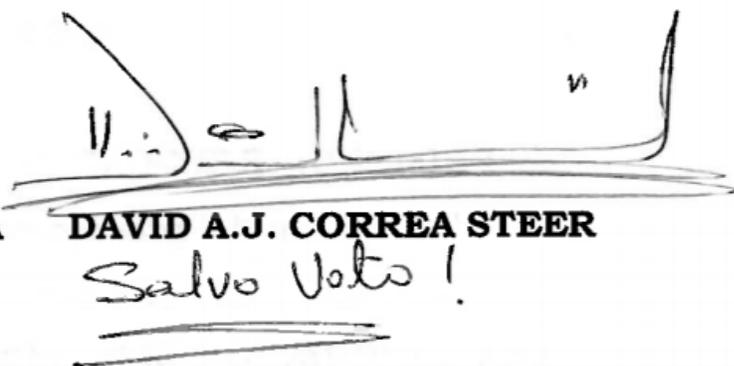
Los Magistrados,



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA



Salvo Voto!

DAVID A.J. CORREA STEER

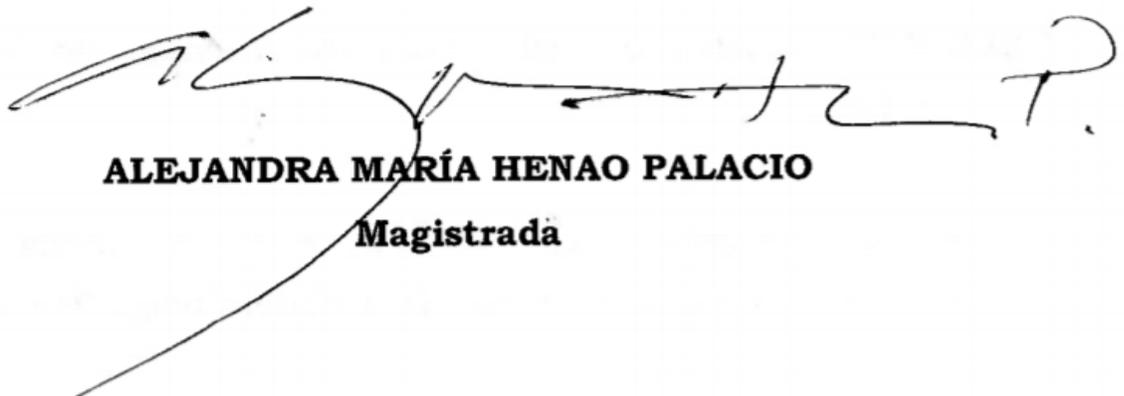
Código Único de Identificación: 11 001 31 05-036-2020-00260 -01

Demandante: **ANDREA RUIZ MEDINA.**

Demandado: **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS.**

AUTO

Se señalan como agencias en derecho la suma de \$500.000 a cargo de la parte demandada.



ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO
Magistrada