

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Nelson Darío Castañeda Zuleta
DEMANDADO	Coltejer S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 02 Laboral del Circuito de Itagüí
RADICADO	05360 3105 002 2022 00003 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 274 de 2022
TEMAS Y SUBTEMAS	Legalidad de suspensión de contrato laboral por pandemia Covid 19, indemnización moratoria arts. 99 Ley 50 de 1990 – estabilidad laboral reforzada Ley 361
DECISIÓN	Revoca parcialmente

En la fecha, **siete (07) de diciembre de dos mil veintidós (2022)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Martha Teresa Flórez Samudio, Orlando Antonio Gallo Isaza, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento frente al recurso de apelación interpuesto por la apoderada del señor **Nelson Darío Castañeda Zuleta**, contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario laboral promovido por este en contra de la sociedad **Coltejer S.A.**, con código de radicado único nacional 05360 3105 **002 2022 00003** 01.

La Magistrada ponente en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el

proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 037**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación.

Antecedentes

El actor convocó a juicio a la demandada pretendiendo se declare ineficaz la suspensión definitiva de su contrato de trabajo dispuesta el 04 de mayo de 2020, al no encontrarse dentro de las causales establecidas en la Ley; en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, dejados de percibir, así como la concesión de la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, y la establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación oportuna de las cesantías, sumas que deben ser indexadas. Pide también pago de condena en costas.

Los hechos que sirven de sustento a tales súplicas se sintetizan así: mediante contrato de trabajo a término indefinido laboró para Coltejer S.A., entre el **18 de abril de 1988 y el 04 de mayo de 2020, ocupando el cargo de operario textil, con un salario de \$1.127.926,00;** mediante misiva del 04 de mayo de 2020, la empleadora le notificó la **suspensión de su contrato al encontrarse "en la imposibilidad de realizar su actividad económica debido a la afectación de la cadena comercial, situación que es irresistible e imprevista"**, reconociéndole un auxilio económico **no constitutivo de salario** del 50% de su ingreso ordinario, entre la fecha de suspensión y el 31 de diciembre de 2020; que en misiva del 08 de enero de 2021 le informó que su vinculación continuaría **suspendida, finiquitando el pago del auxilio entregado a partir del 1º de enero de esa anualidad.** Que el 28 de mayo de 2018, acudió a la EPS Sura, por un dolor intenso en las extremidades superiores, encontrándole una disminución de los espacios articulares acromio clavicular y acromio

humeral, indicándosele el 27 de junio de la misma anualidad que estaba sufriendo del manguito rotatorio bilateral. Que el 31 de agosto de 2019, mediante calificación de la EPS, se le informa que su enfermedad es de origen laboral, supuesto corroborado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 18 de marzo de 2021; que el 27 de octubre de 2021, fue nuevamente evaluado por la EPS SURA dictaminándole una PCL del 13,8% de origen laboral; que tiene restricciones funcionales para levantar masa de 2.5 kilos con la mano izquierda y 7.5 con ambas manos. Adujo que la suspensión del contrato le generó ansiedad, y temor de no continuar con los ingresos con los cuales suplía las necesidades de su familia, viéndose abocado a instaurar acción de tutela, la cual fue resuelta en primera instancia de manera negativa, pero ante la interposición del recurso de apelación, se dispuso el restablecimiento de la relación laboral de manera transitoria. Finalmente aduce que se le efectuó, de manera extemporánea, la consignación de las cesantías, al haber sido depositadas las del 2020 el 31 de marzo de 2021.

En auto del **17 de enero de 2022**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente notificada, la sociedad demandada, dentro del término para ello, allegó escrito de contestación, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones; frente a la suspensión del contrato, mencionó que se dio al haberse presentado una fuerza irresistible e imprevista, no provocada por el empleado y ajena al mismo. En lo referente a la indemnización de la Ley 361, indicó que no se conoce una calificación de PCL superior al 20%. Resistió también la condena a indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, alegando que ante la crisis económica por no actividad empresarial su consignación se efectuó el 29 de marzo de 2021.

De los **hechos**, acepta la vinculación laboral del demandante, los extremos de la misma, el cargo desempeñado, el salario devengado, la suspensión del contrato de trabajo mediante misiva del 04 de mayo de 2020, y las causales para ello; admite también que al trabajador se le entregó una compensación no constitutiva de salario en valor equivalente al 50% de su asignación, el cual dejó de cancelarse en enero de 2021. Reconoce las calificaciones emitidas el 27 de junio de 2018, 31 de agosto de 2019, 18 de marzo de 2021, 27 de octubre de 2021, y las restricciones impuestas, así como la presentación de la tutela, las decisiones emitidas, y la fecha de consignación de las cesantías. Los demás supuestos no los acepta. Expuso los **fundamentos y razones de derecho**, formuló como **excepciones perentorias**: las de pago y compensación, por haberse entregado un auxilio temporal no constitutivo de salario, cancelando prima de servicios y aportes a seguridad social durante el tiempo de suspensión del contrato; ausencia de derecho sustantivo; falta de legitimación en la causa, al ser necesario para recibir retribución salarial la prestación del servicio, habiendo estado suspendido el contrato por fuerza mayor, entre el 5 de mayo de 2020 y el 21 de octubre de 2021, cuando fue reintegrado por sentencia judicial.

La primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, en la que **absolvió** a la accionada de las pretensiones incoadas en su contra, imponiendo costas a cargo del actor.

Sobre la **suspensión del contrato de trabajo**, luego de hacer referencia al artículo 51-1 del C. S. del T. que consagra como causal para ello los eventos de fuerza mayor y caso fortuito, y citar jurisprudencia que estimó ilustrativa, hizo alusión la falladora, en forma detallada al origen de la pandemia generada por el virus del Covid 19, la fecha de llegada del primer

caso a Colombia, la expedición por parte del Ministerio de Salud de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declarando la emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus SARS-CoV2, adoptándose una serie de medidas para prevenir y controlar su propagación, las que resultaron insuficientes, por lo que se procedió por el presidente de la Republica a expedir el 457 del 22 de marzo de 2020, a ordenar el aislamiento preventivo obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional, inicialmente hasta el 13 de abril, y posteriormente sin solución de continuidad, mediante diversos decretos, hasta el 31 de agosto del mismo año, contemplándose ciertas excepciones, para el caso, la realización de actividades relacionadas con la cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte y distribución de manufacturas de productos textiles, cueros y prendas de vestir entre otros. Seguidamente citó las Circulares del Ministerio del Trabajo estableciendo mecanismos para que los empleadores privados conservaran los puestos laborales; luego a través de circular 22 de 2020 recordó tal organismo no haber expedido autorización para despidos colectivos de trabajadores o suspensión de contratos y aclaró que era el juez del trabajo el competente para determinar si se configuraba una fuerza mayor, de acuerdo con los hechos puestos en su conocimiento y a cada actividad, en todo caso determinó que el empleador debía evaluar las funciones del trabajador y la posibilidad de desempeño de manera remota; y finalmente, en Circular 33 de la misma anualidad el referido Ministerio, puso de presente mecanismos adicionales a los empleadores para proteger empleo, refiriendo luego que el 05 de mayo de 2020 Coltejer informó al Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Antioquia-, la suspensión de los contratos por fuerza mayor o caso fortuito, a causa de la pandemia del Covid 19, efectuando esta entidad informe de verificación el 11 de junio de 2020, advirtiéndole que la calificación jurídica de las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que llevaron a la suspensión del contrato, la deben efectuar los jueces de la

república, estimando la funcionaria que ante las medidas tomadas por la situación generada por el Covid 19, diversos sectores se vieron afectados y golpeados económicamente, entre ellos el comercial, considerando que para el caso de Coltejer S.A. ello constituye una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, que cumple las características de imprevisible, por la forma súbita, sorpresiva y excepcional que representó para la población mundial; y en cuanto a la irresistibilidad, como posibilidad de evitar su ocurrencia y consecuencias, no estaba al alcance de la sociedad demandada, **por lo que estimó que la suspensión del contrato estuvo justificada por el hecho imprevisible, irresistible y externo que afectó la cadena de producción y suministro, y aunque se permitió por el Gobierno Nacional la continuidad en la producción de prendas de vestir a partir del 11 de mayo de 2020, no fue posible a la empresa restablecer las condiciones para seguir con su objeto social,** pese a los esfuerzos tendientes a ello y, en ese sentido la suspensión del contrato *se justifica por la causal objetiva que motivó la decisión de Coltejer, por lo que no es dable acceder a la pretensión del demandante encaminada al reconocimiento de los salarios causados durante el periodo de suspensión de su vínculo laboral,* desestimando tal pretensión, y apartándose respetuosamente de la decisión emitida sobre el particular por esta Sala.

Con relación al **reintegro, el cual fundamentó en lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,** indicó que no existían fundamentos fácticos para estudiar su procedencia, pues a pesar de que se invocan algunas alteraciones en el estado de salud, en ninguno de los hechos señala que el vínculo laboral hubiese terminado, circunstancia necesaria e imprescindible para estudiar esta pretensión, tal y como lo determina la norma, por lo que al no probarse una ruptura del vínculo contractual, no había lugar a disponer lo peticionado. Advirtió confusos los pedimentos de la demanda, en atención a que el juez de tutela ordenó como mecanismo

transitorio la reinstalación con fundamento en situaciones diferentes a las del fuero ocupacional.

Finalmente, frente al **pago tardío de las cesantías del año 2020**, al consignarlas el 29 de marzo de 2021, obedeció a una circunstancia de fuerza mayor que lo fue la ausencia de flujo de caja, adoptando la empresa las medidas para mantener las condiciones de los trabajadores y el mínimo vital, concediendo durante parte del tiempo de suspensión un auxilio no constitutivo de salario del 50% de lo percibido por tal concepto, sin que el pago tardío obedezca a una decisión caprichosa o al ánimo de desconocer derechos.

Inconforme con la decisión la apoderada del demandante presentó de manera oportuna **recurso de apelación**, para ello indicó que la Circular externa 022 del 19 de marzo de 2020, no puede considerarse como una causal válida de suspensión del contrato en los términos del artículo 51 del C.S.T., supuesto que evaluó el Ministerio de Trabajo en el concepto 32987, al indicar que con dicho proceder se estaría atentando contra el núcleo familiar de la persona, así como frente al derecho a la vida digna. Adicionalmente, advirtió que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha indicado que para aducir como causal de suspensión la fuerza mayor o caso fortuito, se debe acreditar la imposibilidad absoluta de ejecución del contrato y el funcionamiento de la empresa, supuesto que no se advierte en el caso, pues, la sociedad reanudó su funcionamiento, y prueba de ello es que empezó a realizar tapabocas, vestidos quirúrgicos, sumado a que la función del demandante era la de vigilante y fue reemplazado por otra persona, lo que denota que no se da la situación de imposibilidad absoluta.

Insta para que se tenga en cuenta que: **1.** la suspensión del contrato se dio antes de haber radicado ante el Ministerio la solicitud. **2.** a través del Decreto 626 de 2020, quedó excluido el sector manufacturero de las restricciones establecidas para no operar. **3.** En decisión del 25 de agosto de 2022, el Tribunal Superior de Medellín, acogió las pretensiones del señor Jesús Emilio Flórez, las cuales son idénticas a las planteadas en la demanda. Concluye que se debe declarar ineficaz la suspensión del contrato entre el 4 de mayo de 2020 y el 30 de septiembre de 2021, cuando el demandante fue reincorporado al cargo por decisión de tutela, reconociéndosele salarios, prestaciones sociales, vacaciones, e indemnización por no consignación oportuna de cesantías en el fondo.

Agrega que la empresa no consideró su estado de salud al momento de suspenderle el contrato, al sufrir desde el 2018 del manguito rotador, tener una pérdida de capacidad laboral del 13,8% debidamente calificada, y habersele emitido restricciones frente al peso.

De la etapa de alegaciones ante esta instancia hicieron uso **la sociedad demandada**, quien insiste en el hecho notorio y de público conocimiento de la situación que se presentó en la economía colombiana en los años 2020 y 2021 a raíz de la pandemia del Coronavirus, a lo que no fue ajena Coltejer S.A., reconociendo que tuvo un retraso en la consignación de las cesantías del año 2020, no obstante, la sanción que consagra el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no aplica en forma inexorable y automática, resultado necesaria la acreditación de una conducta contraria a la buena fe, regulada en el artículo 769 del C. Co. y reafirmada por en el artículo 55 del C. S. del T.

Frente a la suspensión del contrato dispuesta por el mismo hecho, refiere el Decreto 417 de 2020, que ordenó la emergencia económica y social,

mandando cerrar la actividad de la empresa, con lo que sobrevino un hecho imprevisto e irresistible, ajeno al empleador y no provocado por el deudor, situación regulada en la Ley 50 de 1990, art. 4, numeral 1º que modificó el 1º del 51 del CST, impidiendo tal circunstancia la continuidad del contrato, generándose la suspensión temporal, con los efectos del art. 53 del C. S.T., informándose de ello al Ministerio del Trabajo para la correspondiente verificación, siendo los efectos de tal suspensión, para el trabajador la no prestación del servicio, autorizándose al empleador para que ese tiempo se descuente para el pago de cesantías, vacaciones, prima de servicios e indemnización a la finalización del vínculo, informándose la suspensión del contrato con comunicación del 05 de mayo de 2020, y en la misma fecha se remitió también informe al Ministerio del Trabajo para la correspondiente verificación de los hechos, reconociéndosele al demandante un auxilio económico equivalente al 50% de su salario ordinario mensual. Culmina citando la definición de fuerza mayor que trae la Ley 95 de 1890 art. 1º, y solicitando **confirmar la decisión de primer grado.**

El **demandante**, insiste en que se revoque la sentencia y para ello esgrime que no considera acertada:

" la decisión del a quo que desestimó las pretensiones de la parte demandante. El argumento del despacho de justificar las omisiones de la sociedad demandada en lo que respecta a la suspensión ilegal del contrato de trabajo y consecuentemente la falta de pago de salarios y prestaciones y consignación de las cesantías ante la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías de manera tardía, carece de todo sentido, pues el Estado de Emergencia Económica no podía desmejorar los derechos sociales de los trabajadores (artículo 215 de la CP). Por tanto, a pesar de encontrarnos en un Estado de Emergencia, de ninguna forma se podría afectar los derechos laborales de los trabajadores, y, por el contrario, se debía priorizar su protección a toda costa.

El Covid-19 no puede tenerse como justificación para que el empleador desmejorara o afectara negativamente a sus trabajadores, argumentando que la empresa ha tenido pérdidas económicas, ya que con esto vulnera el contenido material del artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo. Analizando el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, puede evidenciarse que el Covid-19 no se erigió en una circunstancia de fuerza mayor ya que, debería ser de tal envergadura que el empleador no tuviera otra opción que cerrar sus operaciones

y, por tanto, no habría forma de mantener los empleos, situación está que no se dio en el caso particular.”

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Teniendo en cuenta lo manifestado en el escrito de demanda y en el de contestación, se acepta por la sociedad demandada el vínculo laboral con el demandante, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 18 de abril de 1988. Se admite también que mediante misiva del 04 de mayo de 2020, **se le comunicó la suspensión de su contrato a partir de esa calenda**, situación que persistió hasta la fecha en que se ordenó su reintegro por orden de tutela, cancelándose hasta el mes de diciembre de 2020 un auxilio **no constitutivo de salario** por el 50% de su asignación mensual. En interrogatorio de parte confesó el demandante que el tiempo de suspensión del contrato no fue descontado para la liquidación de las cesantías y que durante ese lapso le hicieron aportes a seguridad social, y le cancelaron las prestaciones sociales.

En sentencia del 20 de octubre de 2021, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Oralidad y Control de Garantías de Sabaneta, después de analizar la suspensión del contrato de trabajo con ocasión a la declaratoria de emergencia sanitaria por el Covid 19, y, el estado de vulnerabilidad del actor, concluyó que,

“la entidad encartada no cumplió con la carga probatoria de demostrar el impacto negativo causado por el Covid-19, el cual generó, 18 meses después de iniciada la pandemia, que la planta de producción aun continúe cerrada y los contratos laborales suspendidos. Los efectos, entonces, de esa insuficiencia probatoria afectan a quien alego la causa extraña, por lo que, ante su falta de prueba, el contrato laboral del accionante debe reactivarse /.../ por tanto, se concederá de manera transitoria el amparo solicitado por Nelson Darío Castañeda Zuleta. Para tal efecto, se dejará sin efecto la suspensión del contrato laboral y se ordenará restablecer la relación laboral, orden que se mantendrá vigente hasta que el

accionante instaure la correspondiente acción en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral frente al empleador, lo cual deberá hacerse dentro de los cuatro (4) meses siguientes. Finalmente, no se ordenará el pago de los salarios dejados de percibir, al existir acciones judiciales ordinarias expeditas para reclamar el pago. Además, se trata de una controversia económica y contractual que habrá de discutirse ante el juez natural.”

De acuerdo con las inconformidades planteadas por la recurrente, se circunscribe el **problema jurídico** en esta instancia a establecer, **en primer lugar**, si la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empleadora al demandante, estuvo o no ajustada a derecho, y de ser el caso, si procede el pago de salarios, prestaciones sociales por el lapso en que perduró tal suspensión y mientras se cumplió la decisión emitida en sentencia de tutela, esto es, entre el 5 de mayo de 2020 y el 21 de octubre de 2021; **y en segundo lugar**, si es viable imponer la indemnización moratoria regulada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la tardanza en la consignación de las cesantías del año 2020 en el fondo escogido para ello por el trabajador, al haberse depositado estas el 29 de marzo de 2021. Y por último se determinará la procedencia o no del pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Frente al primer punto, queda demostrado que con comunicación del 04 de mayo de 2020, se le informó accionante:

Ante el hecho de público conocimiento, generado por la pandemia que padece el planeta y con ello la orden del estado colombiano de decretar un asilamiento obligatorio a todas las personas, salvo excepciones y con esto el cierre de empresas. Como consecuencia de lo anterior, Coltejer se encuentra en la imposibilidad de realizar su actividad económica debido a la afectación de la cadena comercial, situación irresistible e imprevista, siendo un hecho externo y ajeno para la Compañía. Razón por la cual, se le informa la suspensión del contrato de trabajo por presentarse la fuerza mayor que impide de forma temporal la ejecución del contrato (Ley 85 de 1990 artículo 1º que modifica el artículo 64 del Código Civil).

La anterior decisión, se fundamenta en el artículo 51 numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo, periodo de tiempo durante el cual no hay presentación del servicio y no se causa salario, indicando que la empresa efectúa el aporte a la

seguridad social en salud y pensiones que corresponde al empleador (artículo 53 del C.S.T.)

Durante el periodo de la suspensión, la Empresa le entregara un auxilio económico no constitutivo de salario, equivalente al 50% de su ingreso ordinario, lo que no afecta el aporte a seguridad social ni el pago de prestaciones legales.

El tiempo que dura la suspensión de su contrato de trabajo, no será descontado para la liquidación de auxilio de cesantías y causación de futuras vacaciones, de igual forma el descuento de los préstamos de vivienda otorgados por la Compañía, serán suspendidos durante este periodo de tiempo. Negrillas fuera del texto.

También se le indicó que una vez superada la situación, se reanudaría su contrato, lo que se le informaría al correo electrónico registrado en la empresa o a su número telefónico.

Pues bien, el artículo 51 – 1 del C.S. del T., 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.». **Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad**, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un caso fortuito o una fuerza mayor.» (sentencia Sala Laboral con radicación 50954 del 9 de agosto de 2017), debiéndose dar aviso inmediato al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia (art. 67-2 Ley 50 de 1990), cesando durante el tiempo de suspensión, para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de cancelar el salario, subsistiendo a cargo de este la de realizar los aportes a seguridad social, y el pago de las obligaciones surgidas con anterioridad, estando facultado

para descontar tal lapso al liquidar vacaciones y cesantías (art. 53 CST), y desaparecidas las causales de suspensión temporal, el patrono debe avisar a los trabajadores de la fecha de reanudación de labores (art. 52 CST).

En sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976, la Sala de Casación Laboral, frente a la referida causal, precisó:

En efecto, la fuerza mayor o el caso fortuito cuando realmente aparezcan comprobados en el campo laboral hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello. Ambas son víctimas de la fuerza mayor; el empresario queda privado de la posibilidad de continuar su negocio y el trabajador de la de prestar un servicio y de recibir así un salario. Pero ninguno de los dos contratantes es culpable del infortunio de su antigua contraparte ni, por ende, está obligado a indemnizar perjuicios". Negrillas intencionales.

Y en la providencia con radicado 3965 del 13 de junio de 1991, se dijo:

*Partiendo de esta definición legal, que identifica los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito al asignarles el mismo contenido, se ha explicado, tanto por la doctrina, como por la jurisprudencia de esta Corporación, que **para que un hecho determinado pueda calificarse como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito** y, en consecuencia, **tener la virtualidad de eximir al deudor de la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales, debe ostentar dos notas esenciales: a imprevisibilidad y la irresistibilidad. Que el hecho sea imprevisible no significa otra cosa que, en los términos de normal ocurrir de los sucesos, su acaecimiento sea súbito, inesperado, repentino, extraño. Es decir, que la probabilidad de la ocurrencia del hecho no hubiera podido ser prevista o conocida anticipadamente por el deudor.***

Y que sea irresistible quiere decir tanto como que es invencible, incontrastable o que se impone fatalmente y supera los designios del deudor; de suerte que éste no puede evitar su acaecimiento, con la diligencia y el cuidado debidos, ni superar sus consecuencias. Por ello algunos doctrinantes separan estas dos notas de la irresistibilidad y consideran el último aspecto como un elemento diferente, consistente en que el hecho haya vuelto imposible absolutamente el objeto de la obligación.

Las elaboraciones jurisprudenciales de esta Corporación, así en el ramo civil como en el laboral, han exigido siempre la conjunción de los mencionados elementos, al punto de sostener indefectiblemente que en ausencia de uno cualquiera de ellos, la figura de la fuerza mayor o caso fortuito se desdibuja. La Sala Laboral ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el fenómeno jurídico que se analiza, a propósito del cual ha expresado: "en materia laboral para que se configure el evento de la fuerza mayor o caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus

obligaciones contractuales o legales, es menester, no sólo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino además que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones... (Sentencia de 2 de diciembre de 1987, Radicación número 1623, reiterada en la de 17 de febrero de 1988, Radicación número 1710...).

En proveído de abril 29 de 2005, se pronunció la Corporación sobre la fuerza mayor, definiéndola como aquellos eventos externos, irresistibles e imprevisibles, manifestando en Sentencia con radicado No. 8929:

*(...) La fuerza mayor o caso fortuito, por definición legal, es "el imprevisto a que no es posible resistir" (art. 64 C.C., sub. art. 1º Ley 95 de 1890), lo que significa que el hecho constitutivo de tal debe ser, por un lado, ajeno a todo presagio, por lo menos en condiciones de normalidad, y del otro, imposible de evitar, de modo que el sujeto que lo soporta queda determinado por sus efectos. **No se trata entonces, per se, de cualquier hecho, por sorpresivo o dificultoso que resulte, sino de uno que inexorablemente reúna los mencionados rasgos legales, los cuales, por supuesto, deben ser evaluados en cada caso en particular (...).***

Y en la sentencia SL3478-2017, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se explicó:

*De ahí, resulta entendible que, **precisamente lo que el juzgador echó de menos fue la ausencia de elementos de convicción sobre «las circunstancias exigidas para la suspensión de actividades» que justificaran la suspensión del contrato del actor.***

*Por lo anterior, la Sala no comparte la apreciación de la censura, porque es evidente que la citada pieza probatoria simplemente informa la ocurrencia de la aludida suspensión del contrato de obra que la accionada tenía con la empresa usuaria, sin que se indiquen las circunstancias en las que se dio tal determinación para extraer la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito, **máxime si se tiene en cuenta que esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no restringe el motivo a la simple ocurrencia de un suceso con tal calificativo, sino que agrega «que temporalmente impida su ejecución» (del vínculo laboral), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo, lo que ni siquiera se menciona en el proceso ni mucho menos se acredita con la prueba censurada;** luego, no se desprende que el Tribunal incurriera en un error evidente de hecho. En todas las transcripciones negrillas y subrayas intencionales.*

Así entonces, las características de *imprevisibilidad* e *irresistibilidad* respecto de la conjetura de una *fuerza mayor* o *caso fortuito*, deben estar acompañadas, además, de un criterio de *inimputabilidad*, es decir, que el acto que se reputa como *irresistible* o *imprevisible* y que genera los efectos de la definición del artículo 1º de la Ley 95 de 1890, no puede haber sido causado directa o indirectamente por la acción u omisión de quien lo padece o lo aduce a su favor, comoquiera que no es posible aprovechar las consecuencias liberatorias que se generan de una actuación del propio destinatario del aparente perjuicio, (sentencia SL4849-2018).

Frente al criterio de *inimputabilidad* del hecho constitutivo de *fuerza mayor* o *caso fortuito*, en sentencia SL11919-2017, reiterada en la SL4849-2018, se advierte que:

*[...] la Sala, con referencia en las aclaraciones y explicaciones que dio la demandada sobre el porqué (sic) incurrió en mora de pagar salarios y prestaciones sociales, encontraría que no es manifiestamente desacertada la conclusión del Tribunal respecto a que no se daba la justa causa aducida para despedir a los demandantes, ya que los actos de gobierno sobre apertura económica, y más concretamente sus repercusiones negativas en la actividad mercantil de las empresas, no pueden calificarse como configurativas de fuerza mayor o caso fortuito para los efectos que persigue la demandada; máxime cuando **no se puede olvidar que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo permite que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas. Es por esto pertinente traer a colación lo que con relación a dichas figuras eximentes de responsabilidad la Corte ha expresado, a saber:***

"En primer término importa aclarar que el concepto de caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 51-1 y 466, no es original o especial sino el mismo que contempla la Ley 95 de 1890, art. 1º, así:

"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 autos (sic) de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

*"Consiguientemente, 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. (Ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83).

*"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. **Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor.*** (ver Sentencia de Noviembre 13 de 1962 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2261, 2262, 2263 y 2264 Págs. 163 y ss.)

[...]

"En efecto, en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexa, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibídem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts. 51-3 y 466). (Sentencia mayo 29 de 2002, radicación No. 17570). Sentencia CSJ SL 22 de ago. de 2002, No. 18174. Negrillas extratexto.

Como característica final de la fuerza mayor o el caso fortuito se tiene su carácter "temporal", por lo que "cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión", es posible reanudar "la prestación del servicio por parte del trabajador"¹. La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor tiene como propósito "evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia"².

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia con radicación 1613 del 2 de diciembre de 1987.

² Corte Constitucional, sentencia T-048 de 2018. Ver también, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 26 de junio de 1958.

De las anteriores citas jurisprudenciales surge con nitidez que, **no basta la ocurrencia de un hecho, por catastrófico que parezca, para que pueda catalogarse por sí solo como fuerza mayor o caso fortuito**, para el caso pandemia generada por el virus del Covid 19, con efectos mundiales, **y para que justifique automáticamente la suspensión de los contratos de trabajo**, pues adicionalmente se requiere, **acreditar que tal suceso impidió la ejecución del mismo**, lo que ni siquiera se afirmó y menos se demostró por la sociedad demandada, máxime si se tiene en cuenta la estricta reglamentación sobre el particular expedida por el Ministerio del Trabajo, que en Circular 021 del 17 de marzo de 2020, estableció lineamientos a los empleadores con el objeto de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se estaba ante un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme al artículo 25 Superior ***es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del Estado***, ofreciendo como alternativas: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible o su reorganización, las vacaciones anuales, anticipadas o colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación del servicio; y con Circular 022 del 19 de marzo de 2020, la misma Cartera, informó a los empleadores la adopción de la fiscalización rigurosa, mediante la cual se tomarían estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que se adoptaran en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, y la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica dispuesta por el Presidente de la República mediante Decreto 417 de 2020, ello en atención a la protección especial al derecho al trabajo prevista en el artículo 25 Superior y,

En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los

puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19.

Y en efecto, **el 05 de mayo de 2020**, la empresa demandada radicó ante el Ministerio del Trabajo informe de suspensión del contrato de trabajo a **414** de sus servidores, entre ellos el demandante, argumentando para ello:

- 3. por causa de la pandemia del coronavirus COVID-19, que afecta el planea con efectos en Colombia; lo cual es un hecho notorio que no requiere prueba, el poder ejecutivo Colombiano decretó el aislamiento preventivo obligatorio por medio de diferentes disposiciones, generándose así una limitación para el desarrollo de actividades de diferentes sectores económicos.*
- 4. Por lo anterior, la Compañía se encuentra atendiendo la orden del estado colombiano y procedió a suspender la mayoría de su operación y en consecuencia un cierre de algunos de los procesos.*
- 5. Si bien en algunas áreas de la compañía se presenta un trabajo parcial, no es posible desarrollar en su totalidad el objeto social, en consideración a que no se puede desconocer la afectación que ha sufrido la cadena de abastecimiento del sector textil, desde la producción, llegando hasta el cliente final, por causa de la pandemia.*

Y al realizar la entidad administrativa la verificación de los hechos ordenada por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en acta del 11 de junio de 2020, dejó constancia de la fecha de radicación del aviso de suspensión de los contratos por fuerza mayor, **05 de mayo de 2020**; número de contratos suspendidos a tal fecha, **414**; y luego de transcribir el informe enviado por la empresa se indica:

II. CIRCUNSTANCIAS QUE SE COMPRUEBAN POR PARTE DEL INSPECTOR

En cumplimiento del numeral 2 del artículo 67 de la ley 50 de 1990, se procede a adelantar la comprobación de las circunstancias que el empleador considera constitutivas de fuerza mayor y con base en las cuales suspendió 414 contratos de trabajo, con base en la respuesta dada por este al requerimiento que le fuere hecho mediante oficio No. 05EE2020740500100006095 del 21 de mayo de 2020

INFORME RENDIDO POR LA EMPRESA	SI / NO	EVIDENCIAS APORTADAS
1. Que la actividad económica del empleador está afectada por la medida de aislamiento preventivo obligatorio.	no	La empresa en su respuesta advierte un cierre parcial de algunos lugares de trabajo, sin precisar cuales.
2. Que evaluó y adoptó las alternativas viables de que tratan las circulares 021 y 033 de 2020 emitidas por el señor Ministro del Trabajo, con el objetivo de proteger el empleo,	si	En respuesta advierte que frente a algunos trabajadores se han tomado estas medidas.

razón por la cual no existe alguna forma aplicable de protección del empleo que no hubiese sido agotada previamente.		
3. Que se encuentra en riesgo la viabilidad financiera de la empresa, o del empleador, al punto que podría llegar a implicar eventualmente su disolución o liquidación.	si	Certificado revisor fiscal
4. Que durante el tiempo de suspensión de los contratos de trabajo ha continuado pagando las cotizaciones al Sistema de seguridad social integral.	si	Planillas de aportes a seguridad social
5. Que no hubo 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.	no	Solo se soporta la suspensión en los eventos de fuera mayor y caso fortuito
6. Si ha gestionado y accedido a cualquiera de las medidas ofrecidas por el Estado como ayuda económica a las empresas con el fin de proteger el empleo, por ejemplo: Los créditos blandos o el PAEF.	no	Manifiestan en la respuesta que no ha sido posible acceder a estos beneficios.

NOTA: se deja constancia que de acuerdo al decreto 636 del 2 de mayo de 2020, el sector manufacturero queda excluido de la medida de aislamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional.

Siendo la situación invocada de carácter excepcional, con poco desarrollo jurisprudencial en el derecho interno, a nivel constitucional se encuentran las sentencias T-271 y T-430 de 2021, que explican lo que se considera fuerza mayor y caso fortuito para efectos laborales, con sustento en el precedente de la Corte Suprema de Justicia Salas de Casación Civil y Laboral, centrando luego el estudio en la estabilidad laboral reforzada, fijando las subreglas que en atención a los principios de especial protección de aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones especiales de vulnerabilidad, es necesario que el empleador cumpla, con el fin de que su actuación no se presuma como un acto discriminatorio, razón por la que se acudió por la Sala al derecho comparado, encontrando que el Tribunal Supremo Español, en sentencia 83 del 25 de enero de 2021, analizó el caso de una empresa que actuaba como concesionaria del servicio público de educación infantil por cuenta de diversos Ayuntamientos de la geografía española, que el 31 de marzo de 2020 comunicó a sus trabajadores la suspensión de sus contratos, al haberse guardado silencio frente a las

justificaciones presentadas ante la autoridad administrativa, dado *que en el artículo 22 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, se contemplaban, entre otras medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la pandemia, la suspensión de los contratos de trabajo y la paralización automática de los contratos públicos de prestación de servicios y de suministro que siendo de ejecución sucesiva se revelasen de imposible ejecución por esa misma causa, todo ello **bajo la premisa de que el estado de alarma había supuesto, además, la limitación de la libre circulación de las personas y, en particular, la suspensión de las actividades educativas de carácter presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados y cursos,*** acordándose por los Ayuntamientos la suspensión de tales labores por idénticas razones, **demonstrándose por la empresa que obtenía la totalidad de sus ingresos de la explotación de los centros de educación infantil de titularidad pública a través de contratos públicos con los respectivos Ayuntamientos,** quedando afectado por esa situación la totalidad del personal, en todos los centros que poseía a lo largo y ancho de la geografía española, constatándose por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social la existencia de la fuerza mayor alegada, acogándose por el juez de primera instancia la causal alegada por el empleador como fuerza mayor, tesis respaldada por el Tribunal al encontrar, entre otros supuestos, que la empleadora cumplió con las exigencias procedimentales, *al aportar la documentación esencial requerida ... (memoria o informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19), **y dejó constancia de su situación al acreditar que la totalidad de sus ingresos proviene de la explotación de centros de educación infantil de titularidad pública mediante contratos públicos con las Administraciones titulares de los centros,*** concluyendo:

d) Decisión final y fallo

La existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa y la consiguiente pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 es causa justificativa de la suspensión de la relación laboral de sus ciento ochenta y siete trabajadores, por lo que debe desestimarse el recurso y

declararse la firmeza de la sentencia recurrida, que se considera ajustada a derecho por las razones anteriormente señaladas.

Y a nivel latinoamericano, sobre la fuerza mayor como una eximente de responsabilidad casi universalmente reconocida, se ha dicho que **La emergencia decretada en razón del COVID-19 es un evento de fuerza mayor de naturaleza temporal.** Esta situación no necesariamente afecta a todas las actividades y negocios, ni tiene el carácter de permanente, haciéndose necesario analizar cada situación para definir si aplica o no este concepto de acuerdo con las actividades y obligaciones pendientes de cumplimiento, pues la fuerza mayor puede afectar una obligación dentro de un determinado negocio o contrato, por ejemplo, de entrega de producto, pero puede no afectar otras obligaciones, como el pago de materia prima, que ya fue entregada y cuyo plazo de pago se encuentra vencido, y para que sean aplicables los efectos liberatorios bajo tal figura, **se debe acreditar la imposibilidad de cumplimiento de la obligación o contrato, sin que sea mecanismo para liberación de responsabilidad automática en todos los casos,** existiendo eventos más críticos que otros como la **aviación, el turismo, la hotelería,** porque la emergencia conllevó la restricción casi total de vuelos de pasajeros, y el confinamiento de la población en todos los países del mundo; **luego la fuerza mayor debe impedir o imposibilitar el cumplimiento de la obligación,** no basta con que se vuelva más complicada de cumplir o más onerosa, **tiene que tornarse imposible,** supuesto que no queda acreditado en el caso a estudio, **pues si bien mediante Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 el Presidente de la República dispuso el aislamiento preventivo obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional,** medida que se prorrogó **para algunos sectores productivos y de la población en su mayoría,** hasta el 31 de agosto del mismo año, se debe tener en cuenta que **el artículo 3º Decreto 636 del 06 de mayo de 2020,** por medio del cual

se impartieron instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público, como garantías para la medida de aislamiento, previó:

*Para que el aislamiento preventivo obligatorio garantice el derecho a la vida, a la salud en conexidad con la vida y la supervivencia, los gobernadores y alcaldes, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, **permitirán el derecho de circulación de las personas en los siguientes casos o actividades:***

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.

Situación advertida por el Ministerio de Trabajo en el informe de verificación de los hechos que motivaron la suspensión del contrato de trabajo del demandante, según comunicación del empleador a esa entidad, y si bien no se desconoce que se tomó la decisión de suspensión del contrato el 4 de mayo de 2020, esto es, dos días antes de la expedición del Decreto 636 del 06 de mayo de 2020, también lo es que, una vez conocido el contenido de las decisiones adoptadas, esto es de haberse excluido del aislamiento preventivo obligatorio la actividad de **producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de (i) productos textiles**, la entidad persistió y continuó con la orden de suspensión, evidenciándose que en el informe de verificación efectuado por el Ministerio del Trabajo, se registró frente a *la actividad económica del empleador afectada por la medida de aislamiento preventivo obligatorio, la empresa en su respuesta advierte un cierre parcial de algunos lugares de trabajo, sin precisar cuáles*, agregándose que frente a algunos trabajadores se tomaron las medidas contempladas en las Circulares 021 y 033 de 2020, emitidas por el Ministerio del Trabajo, y frente al punto de:

6. si ha gestionado y accedido a cualquiera de las medidas ofrecidas por el Estado como ayuda económica a las empresas con el fin de proteger el empleo, por ejemplo: Los créditos blandos o el PAEF, se indica que es un hecho que no ocurrió, manifestando la empresa: que no ha sido posible acceder a estos beneficios.

Luego, si bien es cierto la pandemia del coronavirus Covid-19 fue un hecho notorio que no requiere prueba, **ello automáticamente no habilitó a todos los empleadores del territorio nacional para proceder a la suspensión de los contratos laborales**, debiendo demostrarse en cada caso las circunstancias que conllevaron la **imposibilidad en el cumplimiento de las obligaciones**, pues como se ha explicado por la jurisprudencia especializada:

*...es necesario contemplar que el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo impone como **condición para que el contrato de trabajo pueda ser suspendido por fuerza mayor o caso fortuito, que esta circunstancia «[...] temporalmente impida su ejecución»** (CSJ SL3478-2017, CSJ SL, 30 abril 2012, radicación 39668, reiterada entre otras en la SL4849-2018).*

De lo que no se trajo prueba, y en tales condiciones, improcedente resultaba la suspensión del contrato de trabajo por la que optó la empresa respecto del demandante con posterioridad al 6 de mayo de 2020, al no tener esta fundamento legítimo, lo que supone que mantuvo sus efectos jurídicos, sin solución de continuidad, entre el **06 de mayo de 2020 hasta el 21 de octubre de 2021**, día siguiente a la emisión de la decisión de tutela, y cuando según contestación a la demanda, sin haber sido objeto de reparo, se cumplió la orden que dejó sin efecto la suspensión, supuesto que es definido de manera definitiva en esta sentencia, **adeudándose por concepto de salarios**, atendiendo a que el valor cancelado en 2020, no fue objeto de discusión, y el del 2021, se acredita con los aportes seguridad social, **la suma de \$20.158.812**, discriminados así:

Año	Meses	salario	No. De días	total a pagar
2020	mayo	\$ 1.127.926	25	\$ 939.938
	junio	\$ 1.127.926	30	\$ 1.127.926
	julio	\$ 1.127.926	30	\$ 1.127.926
	agosto	\$ 1.127.926	30	\$ 1.127.926
	septiembre	\$ 1.127.926	30	\$ 1.127.926
	octubre	\$ 1.127.926	30	\$ 1.127.926
	noviembre	\$ 1.127.926	30	\$ 1.127.926
	diciembre	\$ 1.127.926	30	\$ 1.127.926
2021	enero	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	febrero	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	marzo	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	abril	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	mayo	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	junio	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	julio	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	agosto	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	septiembre	\$ 1.167.360	30	\$ 1.167.360
	octubre	\$ 1.167.360	21	\$ 817.152
TOTAL ADEUDADO				\$ 20.158.812

Sin que haya lugar a compensar valor alguno, pues la empleadora frente al auxilio económico entregado entre mayo y diciembre de 2020, expresamente advirtió que el mismo **no era constitutivo de salario**.

También se adeudan intereses a las cesantías del año 2020, por valor de **\$135.351,12**, pues no se evidencia que estos se hubieren cancelado.

Las cesantías, primas de servicio y vacaciones fueron debidamente cubiertas, **al igual que los aportes al sistema** de seguridad social en pensiones, **tal como se confesó en el interrogatorio de parte por el demandante**, cuando se le puso de presente el cuadro de liquidación aportado con la contestación.

Frente a la indemnización moratoria regulada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no es posible su aplicación automática, debiéndose

analizar por el juez si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena al propósito de causar daño al trabajador (ver SL8216-2016; SL6621-2017; SL13050-2017; SL13050-2017; SL13442-2017, STL10313-2017, SL4849-2018 y SL2258-2002, entre otras).

En el caso a estudio la situación que dio lugar a la prosperidad de la pretensión concedida fue el decaimiento de la suspensión del contrato de trabajo aplicada por la sociedad demandada con ocasión de la pandemia generada por el virus del Covid-19, fundamentándose en el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, conducta en la que no se avizora mala fe, porque si bien el entendimiento que el empleador dio a tal precepto no fue debidamente acreditado, no resulta por completo ilógico, absurdo, incoherente, o tendiente a obtener un provecho indebido en desmedro de los derechos del trabajador, dado que la **pandemia** generó una crisis mundial sin precedentes en la generación actual, impartándose por la OIT directrices a los gobiernos, tendientes a conservar los puestos de trabajo, y generar los menores traumatismos en el mínimo vital de sus servidores, dictándose a nivel interno la regulación pertinente, lo que en parte hizo la accionada, otorgando al demandante un auxilio económico **no constitutivo de salario, equivalente al 50% del ingreso ordinario**, sin afectar el aporte a seguridad social, ni el pago de prestaciones legales, y **sin descontar el lapso de suspensión para la liquidación** del auxilio de cesantías, y futuras vacaciones, a pesar de contarse con autorización legal para ello (art. 53 C.S. del T.), **suspendiéndose también el descuento por préstamos de vivienda durante ese término, y autorizando el retiro de cesantías**, como lo dispuso el Decreto 488 de 2020, existiendo pronunciamiento sobre situación similar – suspensión del contrato laboral – por actos de autoridad, en sentencia SL4849-2018, pues

en ese caso, por desconocimiento de la normatividad vigente «*en materia de salud pública*»

... la Secretaría de Salud de Bogotá ordenó el cierre de las instalaciones de la Clínica de Maternidad David Restrepo a partir del 1º de diciembre de 2006; b) que con base en lo anterior, la Fundación empleadora suspendió el contrato de trabajo de varios trabajadores, entre ellos, el de la actora, alegando la causal prevista en el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo;

Concluyendo la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la ineficacia de la suspensión del contrato a la trabajadora, sin advertir tampoco conducta de mala fe, **criterio que si bien no constituye precedente, si se puede tomar como juicio orientador,** máxime cuando son más comunes las situaciones generadas por **actos de autoridad,** que por **hechos de la naturaleza, como lo fue la pandemia desatada por el Covid 19,** que implicó la toma de medidas sobre la marcha, por lo que no es dable deducir mala fe que conlleve la imposición **de la sanción moratoria reclamada con sustento en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.**

Procedente resulta entonces imponer la indexación de las sumas reconocidas, los salarios desde su exigibilidad, atendiendo su causación periódica y hasta la fecha de pago; y para los intereses a las cesantías se tendrá como fecha de exigibilidad el 30 de enero de 2021, este será el extremo inicial para la actualización de la suma adeudada y el final, el de su efectiva cancelación.

Finalmente, frente a la pretensión *CONDENESE a COLTEJER al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997,* el artículo 26 de la citada Ley, establece que:

"En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea

*claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado** por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, **quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario**, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*
Negrillas fuera del texto.

Debiéndose advertir para el caso, que esta petición resulta totalmente incongruente y por fuera de lo pedido, en tanto: **1.** La pretensión principal y declarativa de la demanda se fundamentó en que se declara “*INEFICAZ la suspensión indefinida del contrato de trabajo que fuera objeto el señor Nelson Darío Castañeda Zuleta el 4 de mayo de 2020, por cuanto no se enmarca en las causales legales para ello, por la inexistencia de caso fortuito o fuerza mayor*”, siendo de conocimiento de la parte actora que su contrato había sido **suspendido mas no terminado**, por tal, no se da el presupuesto fundamental de la norma, cual es, que **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado**, luego, no es posible predicar una protección con base en dicho artículo. **2.** La tutela que amparó los derechos fundamentales del actor, ordenó, de manera transitoria, el restablecimiento de la relación laboral, dejando sin efecto la **suspensión del contrato**, considerando para ello que “*la entidad encartada no cumplió con la carga probatoria de demostrar el impacto negativo causado por el Covid-19, el cual generó, 18 meses después de iniciada la pandemia, que la planta de producción aun continúe cerrada y los contratos laborales suspendidos. Los efectos, entonces, de esa insuficiencia probatoria afectan a quien alego la causa extraña, por lo que, ante su falta de prueba, el contrato laboral del accionante debe reactivarse*”, es decir, que tampoco en ningún momento dispuso que se instaurara un proceso para obtener su reintegro, sino para que se analizara la causal de suspensión y con ello el pago de lo debido.

Por lo expuesto, no se dan los supuestos para analizar la pretensión de pago de indemnización bajo los postulados de la Ley 361 de 1997, por lo que no hay lugar a su concesión.

Costas en ambas instancias a cargo de Coltejer, y a favor del demandante. Las agencias en derecho en segunda se fijan en la suma de \$1.000.000,00.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **revoca** parcialmente la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Itagüí, dentro del proceso ordinario promovido por **Nelson Darío Castañeda Zuleta** contra la sociedad **Coltejer S.A.**, para en su lugar:

Primero: se declarar ineficaz, la suspensión del contrato de trabajo de **Nelson Darío Castañeda Zuleta**, por parte de la empleadora, entre el **06 de mayo 2020 y el 21 de octubre de 2021**, por lo que se impone condena al pago de salarios causados en tal lapso por valor total de **\$20.158.812.00**

Segundo: Se condena a Coltejer a cancelar la suma de **\$135.351,12**, por concepto de intereses a las cesantías de 2020.

Tercero: Se condena a Coltejer a indexar las sumas adeudadas en el momento en que se realice su pago, teniendo en cuenta lo expuesto en la motiva.

Cuarto: Costas en ambas instancias a cargo de Coltejer S.A. y a favor de la parte activa. Las agencias en derecho en segunda se fijan en la suma de \$1.000.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)


LUZ AMPARO GÓMEZ ABISTIZABAL
Magistrada


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado