



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05266-31-05-001-2020-00378-01
Demandante:	Diego Luis Salazar Calle
Demandado:	Industrias Coldesa S.A.S
Asunto:	Apelación Sentencia
Procedencia:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Despido sin justa causa

**Medellín, abril veinticinco (25) de dos mil veintitrés (2023)**

En fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada ponente, procede, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la sociedad demandada, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el 16 de febrero de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor DIEGO LUIS SALAZAR CALLE en contra de la sociedad INDUSTRIAS COLDESA S.A.S. Radicado 05266-31-05-001-2020-00378-02.

## **1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

El señor DIEGO LUIS SALAZAR CALLE, llamó a juicio ordinario laboral a la sociedad INDUSTRIAS COLDESA S.A.S, pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, a término indefinido, el cual terminó por causa imputable al empleador, en consecuencia, se condene a la accionada a pagar la indemnización por despido sin justa causa; la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo hasta el 30 de septiembre de 2020 y los intereses moratorios hasta el momento del pago.

En respaldo de tales súplicas, se indicó, que el 22 de noviembre de 2016 se celebró entre las partes de manera verbal, un contrato de trabajo, estableciéndose un salario inicial de \$1.184.000, el cual para el año 2020 ascendía a \$1.557.916, fijando el empleador una jornada de lunes a viernes de 08:00 am a 12:30 pm y de 01:00 pm a 05:30 pm y los sábados de 08:00 am a 12:00 pm, horario que era cumplido por el demandante, relación que se mantuvo de manera ininterrumpida hasta el 24 de marzo de 2020, fecha en la cual empleador decidió dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo.

### **1.2.- CONTESTACIÓN**

Al replicar la demanda, el curador ad litem designado, aceptó como cierta la fecha de inicio y finalización del contrato de trabajo, igualmente, que el contrato finalizó sin causa justificada, ello conforme a la prueba documental aportada con la demanda. Señaló no oponerse a las pretensiones siempre y cuando se demuestren los hechos en los cuales se fundamenta y formuló las excepciones de prescripción; compensación y la genérica.

Con posterioridad a la contestación del libelo incoativo de la demanda por parte del curador, la sociedad accionada compareció al proceso y constituyó apoderado judicial.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, decide el litigio mediante fallo proferido el 16 de febrero de 2023, por medio del cual declaró que entre el señor Diego Luis Salazar Calle y la sociedad Industrias Coldesa S.AS., existió un contrato a término indefinido entre el 22 de noviembre de 2016 y el 24 de marzo de 2022; condenó a la sociedad Industrias Coldesa S.AS., a reconocer y pagar la suma de \$3.726.572, por concepto de indemnización por despido injusto, con su respectiva indexación y condenó en costas a la demandada.

### **1.4. RECURSO DE APELACION**

El apoderado de la sociedad accionada interpuso el recurso de apelación, reprochando del fallo de instancia, que no se analizó el objeto social de la demandada, empresa constituida para la prestación del servicio en el mantenimiento, reparación y construcción de ascensores, en desarrollo de lo cual se contrató al demandante, refiriendo que mientras la empresa estuviera prestando servicios para terceros estaba en capacidad de tener contratado al demandante y que debido al inicio de la pandemia no se pudo seguir prestando el servicio y por obvias razones no podía ejecutar el contrato de trabajo con el demandante.

Enfatizó que para la época de la pandemia hubo necesidad del cierre de la empresa, porque se quedó sin objeto social, la labor no la podía ejecutar por sustracción de materia, resalta que el a quo no analizó la existencia de la fuerza mayor, pues a partir del 20 de marzo de 2020 la empresa quedó cerrada, el demandante no podía prestar sus servicios, por lo que solicita se tengan en cuenta

estas circunstancias aduciendo que realmente sí hubo una justa causa para la terminación del contrato.

### **1.5. ALEGATOS DE CONCLUSION**

Dentro de la oportunidad procesal pertinente ninguna de las partes efectuó pronunciamiento.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

### **2.2. PROBLEMAS JURIDICOS**

Deberá la Sala Determinar:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, en cuanto condenó al INDUSTRIAS COLDESA S.A.S., al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, verificando para tal fin, si la demandada finalizó el contrato de trabajo a trabajador accionante, amparado en una justa causa?

### **2.3. TESIS**

El problema jurídico planteado, se resuelve bajo la tesis según la cual la relación laboral existente entre las partes, finalizó sin justa causa, no siendo posible atender las justificaciones planteadas por el empleador ante la jurisdicción, toda vez que no se acredita que las mismas se hubieran puesto en conocimiento del actor al momento de finiquitarse el vínculo laboral, razón por la cual deberá CONFIRMARSE la sentencia.

## **2.4. HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA INSTANCIA**

Encuentra la Sala que no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos, los cuales se hallan acreditados:

- Que entre el señor Diego Luis Salazar Calle y la sociedad Industrias Coldesa S.A.S., existió una relación laboral entre el 22 de noviembre de 2016 y el 24 de marzo de 2020, tal como se desprende de la certificación adosada a folios 9 del anexo 01 del expediente digital.
- Que el contrato de trabajo terminó unilateralmente por parte del empleador el 24 de marzo de 2020, tal como se verifica en la liquidación final de prestaciones sociales obrante a folio 8 del anexo 01 del expediente digital.

## **2.5. PREMISAS NORMATIVAS**

### ***De la terminación del contrato de trabajo.***

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho del trabajador a la estabilidad laboral entendida como la permanencia en el empleo, salvo para aquellos trabajadores que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, por regla general, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A)

del mismo estatuto, que a su vez remite a las consagradas en el régimen interno de la empresa.

En este contexto, el régimen de estabilidad que nos aplica corresponde a aquel que la doctrina denomina como impropia. *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”*. (sentencia T445 de 2014)

En ilación con lo anterior, de antaño la jurisprudencia laboral ha entendido que corresponde al trabajador la carga de la prueba del despido que da lugar a la indemnización que se reclama y al empleador probar la justa causa, criterio que se itera en la sentencia SL592 del 29 de enero de 2014, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, al exponer: *“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión “*

Ahora bien, el despido con justa causa está sometido a la formalidad establecida en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, esto es *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*, (subraya de la Sala), puntualizando que la comunicación en sí misma no prueba la configuración de la causal, pues *“la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados.* (sentencias SL1680-2019 y SL589 del 26 de febrero de 2020)

## **2.6. CASO CONCRETO**

En el sublite, debe precisarse, en primer lugar, que no existe discusión alguna en relación a la prestación personal del servicio por parte del actor y en favor de la sociedad Industrias Coldesa S.A.S., misma que tuvo lugar entre el 22 de noviembre de 2016 y el 24 de marzo de 2020, siendo motivo de debate determinar si la relación laboral terminó sin justa causa.

Para resolver el punto, se precisa está acreditado que el empleador finiquitó el contrato de trabajo por decisión unilateral, la cual comunicó verbalmente al trabajador, pues así lo indicó la testigo Lina Juliana Gaviria Valencia, compañera de trabajo en Coldesa S.A.S., no existiendo en el plenario carta de terminación o escrito en el cual se comunicara al pretensor la terminación del contrato, precisando la Sala que si bien el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no establece que la comunicación de terminación del contrato deba hacerse por escrito, es claro que resulta necesario hacerlo así, para efectos del ejercicio del derecho de defensa del trabajador y para los fines probatorios, recordando que el legislador determinó que las causales para la terminación de una relación laboral, no podrán ser alegadas por los contratantes con posterioridad al momento de la extinción del vínculo.

De manera que resulta inane que la sociedad accionada a través de su apoderado aduzca la existencia de una justa causa, si no la informó al trabajador dentro de la oportunidad procesal, máxime cuando en el trámite del proceso se aduce por una parte la finalización de la obra o labor y por otra la existencia de una fuerza mayor derivada de la pandemia generada por la covid 19.

Cabe anotar que se descarta la modalidad contractual por obra o labor, toda vez que no existe elemento probatorio alguno a partir del cual pueda determinarse que el vínculo contractual que ató a las partes correspondiera a un contrato por obra o labor determinada, resultando insuficiente para ello, la certificación expedida el 23 de abril de 2020, dirigida a Protección S.A., en la cual se señaló como motivo de retiro la terminación de la obra o labor, información que riñe con la registrada en

la carta de liquidación de prestaciones sociales, en la cual se consignó como modalidad del contrato *“término indefinido”*.

Y respecto a la fuerza mayor que se invoca como justa causa, debe precisarse que la misma se define como *“imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público”*. (artículo 1° de la Ley 95 de 1890) y que el legislador laboral no la incluye como justa causa de despido en tanto solo daría lugar a la suspensión del contrato en los términos del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

No desconoce esta Sala de Decisión Laboral, las dificultades sociales y económicas que afrontó el país a causa del virus SARS-Cov-2, la cual llevó a que el Gobierno Nacional, mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, declarara el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, asimismo, que mediante Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de la República de Colombia a partir del día 25 de marzo de 2020, mismo que se prorrogó de manera sucesiva hasta el 1° de septiembre de 2020; sin embargo, debe también señalarse que, el Gobierno implementó diferentes acciones para mitigar los impactos de crisis sobre el mercado laboral, en ese horizonte, el Ministerio del Trabajo, expidió la Circular No. 021 del 17 de marzo de 2020, mediante el cual recopiló una serie de medidas y mecanismos de protección al empleo, tales como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, y los permisos remunerados.

Asimismo, mediante Circular Externa No. 0022 del 19 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo, indicó *“...este Ministerio informa que, en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales. Adicionalmente, esta entidad aclara que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la*



*República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración”.*

En este orden de ideas, no podía el empleador simplemente ampararse en la pandemia del coronavirus Covid-19, para invocar una fuerza mayor y proceder automáticamente a terminar los contratos de trabajo de sus colaboradores, sin acreditar las circunstancias que le impedían cumplir con sus obligaciones y las acciones desplegadas a fin mitigar esas consecuencias negativas generadas por la pandemia, encontrando que, en el caso concreto, el empleador no exploró ninguna alternativa previo a finiquitar el contrato del demandante y de otros trabajadores y contrario a ello, procedió de manera inmediata a la cancelación de los contratos, sin que tampoco la pasiva adelantara actividad probatoria alguna para demostrar la existencia cierta de la fuerza mayor que le impidiera continuar con el cumplimiento de sus obligaciones, toda vez que no se aportó, a título de ejemplo, constancia de cancelación de contratos de la empresa con terceros o estados financieros.

Así las cosas, al no acreditarse una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, procede la confirmación del fallo de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$580.000.

### **3. DECISION**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **FALLA**

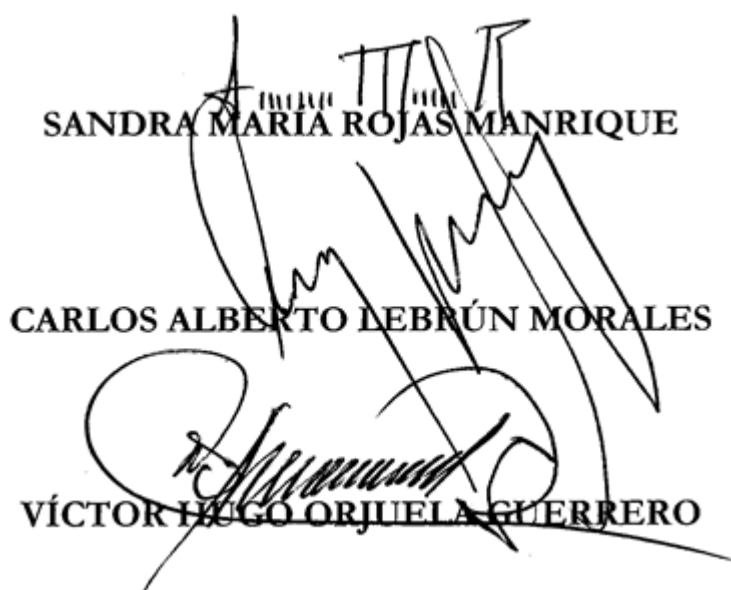
1. Se **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, en audiencia celebrada el día 16 de febrero de 2023, en el proceso ordinario laboral instaurado por el señor DIEGO LUIS SALAZAR CALLE en contra de INDUSTRIAS COLDESA S.A.S., conforme lo expuesto en la parte considerativa.

2. **COSTAS** en esta instancia a cargo de la accionada, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$580.000.

3. Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO