

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Juan Felipe Mosquera Ochoa
DEMANDADOS	Textiles Punto Flex S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 01 Laboral del Circuito de Itagüí
RADICADO	05360 3105 <b>001 2022 00043</b> 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 089 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Indemnización por despido injusto – pandemia no es justa causa –
DECISIÓN	Confirma sentencia

Hoy, **treinta (30) de mayo de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Claudia Angélica Martínez Castillo y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por el apoderado de **Textiles Punto Flex S.A.S.**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario que fue promovido en su contra por **Juan Felipe Mosquera Ochoa**. Radicado único nacional 05360 3105 **001 2022 00043** 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 013**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación.

## **Antecedentes**

Pide el demandante se declare la existencia de contrato laboral a término fijo inferior a un año, el cual tuvo lugar desde el 13 de junio de 2011, dándose la última prórroga de un año del 13 de junio de 2021 al 12 de junio de 2022; que la terminación se produjo de manera unilateral y sin justa causa, debido a que la empresa no le entregó carta de preaviso dentro del término legal, y haberse prorrogado por un año más. Por consiguiente, solicita que se condene a la sociedad al pago de la indemnización por terminación unilateral, debidamente indexada, así como que se le impongan costas procesales.

En sustento de ello argumenta que, fue vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se inició el 13 de junio de 2011. En principio, el plazo fue establecido hasta el 12 de septiembre de 2011, es decir, por un periodo de tres meses. Posteriormente, y a partir del 13 de junio de 2012, se renovó por periodos de un año, última prórroga del 13 de junio de 2021 al 12 de junio de 2022; que para el 2021 devengaba un salario de \$1.933.000,00 mensuales. El 31 de marzo de 2020, su empleador le comunicó la suspensión del contrato debido a la presencia del Covid 19, reintegrándose a sus labores el 3 de mayo del mismo año. El 8 de junio de 2021, la empresa le notificó la terminación; sin embargo, dado que el mismo se había prorrogado y estaba vigente hasta el 12 de junio, el preaviso se dio por fuera del lapso señalado por la ley, que es de 30 días de anticipación a la fecha de finiquito. Reclamó a la demandada la indemnización correspondiente el 6 de diciembre de 2021, la que le fue negada.

Subsanadas las falencia advertidas por el despacho, en auto del 10 de marzo de 2022 se admitió la acción, debidamente notificada la

demandada allegó contestación admitiendo la celebración del contrato, así como la fecha de inicio, las renovaciones automáticas y la finalización del mismo. También reconoce el salario devengado y la reclamación del actor en busca de una indemnización por despido injusto. En cuanto a los hechos restantes, alega que la suspensión del contrato se debió a la fuerza mayor o caso fortuito, específicamente al acuartelamiento ordenado por el gobierno y la imposibilidad de operar virtualmente, dada su actividad (la industria textil), y no estar dentro de las excepciones. Esta suspensión fue notificada al Ministerio de Trabajo el 1º de abril de 2020, según lo establecido por la ley (bajo el radicado 11EE2020730500100004846). Sostiene que el retorno al trabajo se produjo el 4 de mayo de 2020, no el 3 de mayo como alega el actor. Con relación a la carta de terminación del contrato, afirmó que, para el 8 de junio de 2021, su vínculo no se encontraba renovado hasta el 12 de junio de 2022, por tanto, atendiendo los tiempos de suspensión, el preaviso se dio en debida forma, esto es, con más de 30 días de anticipación a la fecha de vencimiento. **Resistió las pretensiones** al carecer de fundamento jurídico, formuló fundamentos y razones de defensa y las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación y buena fe.

La primera instancia culminó con sentencia proferida el 03 de marzo de 2023, por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí**, en la que condenó a Textiles Punto Flex S.A.S. a cancelarle a Juan Felipe Mosquera Ochoa la suma de \$21.134.133,00 por concepto de indemnización por despido injusto, suma que debe ser indexada al momento del pago. Impuso condena en costas a cargo de la vencida en juicio, fijando el monto de las agencias en derecho.

La juez argumentó que, aunque la pandemia es un hecho notorio y ajeno al empleador, es necesario acreditar su imprevisibilidad e irresistibilidad para considerarla como fuerza mayor. Encontró que la imprevisibilidad está presente debido a la naturaleza sin precedentes de la pandemia y la imposibilidad de los empleadores de contar con vestigios que les permitiera razonablemente prever una situación como la presentada; no obstante, razonó que no hay suficientes pruebas de que la irresistibilidad se hubiese cumplido, obedeciendo ello a la no existencia de constancia de que la compañía haya intentado otras opciones antes de optar por la suspensión del contrato de trabajo, tal y como lo señaló el Ministerio del Trabajo, sin que hubiese sido el teletrabajo la única posibilidad. La empresa tampoco proporcionó constancia de haber presentado la solicitud de suspensión del vínculo al Ministerio, ni se recibió confirmación de dicha solicitud. Por tanto, no se puede concluir que se haya cumplido el procedimiento administrativo requerido para suspender los contratos, ni tampoco la fuerza mayor o caso fortuito, no estando facultada la empleadora para tomar tal medida.

Explica que, de acreditarse la causa para suspender un contrato de trabajo, el empleador no tiene autorización para modificar la fecha de vencimiento, en tanto, ley establece tal efecto. Además, el argumento de la demanda sobre la aplicación del principio in dubio operario no es aplicable para el caso, ya que solo se puede dar cuando hay diferentes interpretaciones de una misma norma laboral y no se le obliga al juez a adoptar la postura de las partes en caso de duda.

Finalmente, adujo que el contrato de trabajo celebrado el 13 de junio de 2011 se renovó varias veces hasta llegar a prorrogas de un año, dándose la última hasta el 12 de junio de 2021; estableciendo la ley que, si el empleador no quiere renovarlo, debe informar al trabajador al menos 30

días antes de la fecha de expiración. Por tanto, al haberle notificado al señor Juan de su intención de no continuidad el 8 de junio de 2021, después de la fecha límite con la que contaba -12 de mayo de 2021-, 30 días antes del vencimiento, le debe cancelar la indemnización correspondiente a los salarios por el tiempo que restaba para su finalización, que ascienden a \$21,134,133, suma que debe ser indexada al momento del pago.

Inconforme la **parte demandada interpuso recurso de apelación**, solicitando se absuelvan todas las pretensiones, al no encontrarse la sentencia basada en pruebas contundentes y suficientes para establecer que la medida tomada no se debió a una situación de fuerza mayor. Resalta que el elemento de la irresistibilidad es claro en este caso, ya que fue probado de acuerdo con la carga que exige la ley. El acto que fundamenta la irresistibilidad es una norma de conocimiento público emitida por autoridades Nacionales, Departamentales y Municipales, que dispusieron el confinamiento de todas las personas, incluido el trabajador, lo que impidió el desarrollo normal de sus operaciones. En este sentido, es irrazonable pensar en alguna alternativa distinta de trabajo para el personal afectado por la medida.

Respecto a los lineamientos adoptados por el Ministerio de Trabajo, solicita se consideren dos asuntos. **Primero**, que las resoluciones son posteriores a las decisiones que tomaron las empresas de acudir al artículo 51 numeral 1º del C. S. del T. y *segundo*, estas resoluciones son solo lineamientos que invitan a los empleadores a considerar opciones para gestionar de la mejor manera posible la situación de la pandemia, pero no son vinculantes, ni derogan la ley, ni modifican los criterios de imprevisibilidad o irresistibilidad, resultando inapropiado aducir que estos actos pueden diluir el elemento de la irresistibilidad de la situación.

Afirma que legislación solo exige al empleador notificar al Ministerio de Trabajo, y en este caso, se hizo y se aportó al proceso. Si este ente ha realizado o no alguna gestión administrativa no debería ser un argumento en su contra.

En cuanto al conteo de plazos, pide se le de aplicación al principio de favorabilidad y la buena fe, al no tener el asunto que se ventila una consagración legislativa clara, adicional a que no se debe optar por una interpretación exegética, sino por una integral, teniendo en cuenta principios como el de la condición más beneficiosa, la norma más favorable y la duda a favor del empleado, la cual se ve representada en la no terminación del contrato, como efectivamente se dio a causa de la pandemia. Conceder una indemnización oportunista, como la que se pretende, es realizar una interpretación a favor del trabajador, pero abusando de la buena fe de la compañía.

De la oportunidad para presentar alegatos hizo uso la **demandada**, indicando que la indemnización solicitada por el demandante carece de fundamentos legales, ya que se le finalizó adecuadamente el contrato considerando las suspensiones legales durante la pandemia de Covid-19. La empresa, dedicada a la manufactura, recibió la orden de cierre temporal debido a la pandemia, lo cual constituye una causa de suspensión del contrato por caso fortuito o fuerza mayor según la ley. Además, se notificó esta situación al Ministerio de Trabajo, como exige la normativa. Ante la ausencia de regulación específica, se deben aplicar normas análogas, la doctrina constitucional y los principios generales del derecho para determinar los efectos de la suspensión del contrato en los plazos laborales.

En el caso del señor Mosquera, la entidad decidió ampliar la duración del contrato de trabajo con los tiempos de suspensión debido a la falta de normativa específica al respecto. Esto se hizo como una forma de compensar el tiempo y los ingresos no percibidos debido a una situación ajena al trabajador y a la empresa. Sin embargo, el actor pretende interpretar esta acción como un atropello y aprovecharse de la situación para recibir dinero sin justificación.

Cabe destacar que no solo incorporó los tiempos de suspensión al plazo del contrato del actor en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 153 de 1887 y del principio de duda en favor del trabajador, sino también en acatamiento de las normas del Código Sustantivo del Trabajo (CST) aplicables en este tipo de casos.

Si la finalidad del Código Sustantivo del Trabajo es lograr la justicia en las relaciones laborales, resulta incomprensible cómo puede considerarse como injusto, arbitrario o ilegal el intento del empleador de compensar el tiempo suspendido del contrato de su ex empleado debido a un evento imprevisible. Por el contrario, aprovecharse del vacío legal, de interpretaciones obsoletas, formalismos o, peor aún, de la buena fe del ex empleador para enriquecerse sin causa parecería ser un acto injusto.

Recuerda que el artículo 55 del estatuto laboral requiere que las partes actúen de buena fe. En este caso, el demandado cumplió completamente con este requisito, mientras que el actor pone en duda esta buena fe mediante su oportunismo judicial. Además, teniendo en cuenta que la responsabilidad objetiva está prohibida constitucionalmente y que la indemnización por incumplimiento contractual es una forma de sanción, se debe considerar la buena fe del demandado y abstenerse de condenarlo.

En orden a decidir, basten las siguientes,

## **Consideraciones**

Quedan acreditados los siguientes supuestos: Juan Mosquera inició labores con Textiles Punto Flex S.A., mediante contrato a término fijo el cual tuvo una duración inicial del 13/03/2011 al 12/09/2011 surtiéndose las prórrogas hasta llegar a las de **un año, de manera sucesiva**. Mediante misiva del 31 de marzo de 2020, **se le comunicó al actor la suspensión de su contrato por fuerza mayor a partir 01 de abril de 2020**, informándosele por demás que, *durante este periodo, se interrumpe para usted, como trabajador, la obligación de prestar sus servicios y para nosotros, como empleadores, la obligación de pagar su salario. Sin embargo, la salud y la pensión se aportarán de manera normal*, situación que persistió para este hasta el 04 de mayo de 2020. El 08 de junio de 2021, **se le notificó** la terminación del contrato a partir el 14 de julio del mismo año.

De acuerdo con lo que se ha mencionado, **el problema jurídico** que se debe abordar en esta instancia es determinar si la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empleadora al demandante estuvo o no ajustada a derecho. Asimismo, se analizará la legalidad de la terminación de la relación laboral, considerando si durante el tiempo en que se suspendió el vínculo, se interrumpió el tiempo de duración, o si, por el contrario, el mismo debe permanecer incólume.

Con respecto al primer punto, se demuestra que mediante comunicación del 31 de marzo de 2020, se informó a los empleados de la compañía accionada, incluyendo al actor, la suspensión del contrato argumentando:



Por medio de la presente, nos permitimos informarle que a partir del día (1) de Abril del año en curso y hasta tanto se superen las circunstancias que impiden el normal desarrollo de las actividades contratadas, el contrato de trabajo que lo vincula a la empresa se suspenderá, en virtud de lo establecido en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, como consecuencia de la fuerza mayor que actualmente impide temporalmente la ejecución de su contrato.

Como es de público conocimiento, el pasado once (11) de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró emergencia de salud pública de importancia internacional por el brote del coronavirus COVID-19, por lo que el Gobierno Nacional viene implementando medidas preventivas para enfrentar todas las fases de la pandemia en aras de controlar la propagación de la enfermedad de conformidad con la Resolución 380 del 10 de marzo de 2020. Asimismo, las medidas tomadas por el Gobierno Nacional y los diferentes gobiernos territoriales implican restricciones en la movilidad de las personas.

Durante este período, se interrumpe para usted, como trabajador, la obligación de prestar sus servicios y para nosotros, como empleadores, la obligación de pagar su salario. Sin embargo, la salud y la pensión se aportarán de manera normal.

La presente comunicación se hace en base al artículo 67 de la Ley 50 del 90 teniendo presente que para la aplicación de dicho numeral no es necesaria la autorización de su entidad sino la simple comunicación.

Le estaremos comunicando el momento en que finalice el período de la suspensión y podamos reiniciar nuestras labores.

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 dijo:

***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 nexo, 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*”<sup>1</sup>. 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*”<sup>2</sup>.

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 demostró por la sociedad demandada, máxime si se tiene en cuenta la estricta reglamentación sobre el particular expedida por el Ministerio del Trabajo, incluso, antes de procederse con la suspensión por parte de la textilera. Así, 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

---

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

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

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 si bien se afirma por la demandada que se radicó ante el Ministerio del Trabajo informe de suspensión del contrato de trabajo, el 31 de marzo de 2020, expresándose:

*Les informamos que la empresa TEXTILES PUNTO FLEX SAS Nit. 890.918.946-2 HA TOMADO LA DECISION DE SUSPENDER SUS CONTRATOS DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR, somos una empresa manufacturera en el sector textil y no podemos acogernos al teletrabajo ya que la actividad económica depende en su totalidad del manejo de maquinaria de producción, esto debido a la emergencia que se atraviesa actualmente por la pandemia de COVID 19.*

*Debido a las medidas adoptadas por el gobierno es nuestro deber acogernos a las normas expedida.*

También lo es que no se advierte constancia de remisión y recibido de dicho documento a fin de que la entidad administrativa verificara los hechos de conformidad con lo ordenado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Siendo la situación invocada de carácter excepcional, con poco desarrollo jurisprudencial en el derecho interno, a nivel constitucional se encuentran las sentencias T-279 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 de trabajo, 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, **demostrándose 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, acogiendo 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, **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 – salvo algunas excepciones que se fueron ampliando, hasta el 31 de agosto del mismo año, también lo es que la empresa** no tomo ninguna de las medidas contempladas en las Circulares 021 y 033 de 2020, emitidas por el Ministerio del Trabajo, esto es, no se advierte que la empresa no haya podido optar por trabajo en casa, la jornada laboral flexible o su reorganización, las vacaciones anuales, anticipadas o colectivas, los permisos remunerados, pues, se limitaron a indicar que no les era posible desarrollar su actividad mediante el teletrabajo, sin proporcionar razones detalladas al respecto, adicional a que tampoco se advierte que se hubiesen gestionado y accedido a cualquiera de las ayudas económicas brindadas por el Estado con el fin de proteger el empleo, como los créditos blandos o el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF).

Luego, si bien es cierto la pandemia del Covid-19 fue un hecho notorio que no requiere prueba, **ello no habilitó automáticamente a todos los empleadores del territorio nacional para proceder a la suspensión de los contratos laborales. En cada caso se deben**

**demostrar** las circunstancias que conllevaron la **imposibilidad de cumplir con las obligaciones**, tal como ha sido 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).*

Sin que se hubiese allegado prueba que justificara la suspensión del contrato de trabajo por parte de la empresa respecto del demandante. En tales circunstancias, la decisión adoptada resultaba improcedente al carecer de fundamento legítimo. **Esto significa que el vínculo laboral del demandante mantuvo sus efectos jurídicos, sin interrupción alguna.**

Tras lo expuesto, se procede a examinar el tema de la **finalización del vínculo laboral**. Para ello, es necesario considerar que el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo a término fijo de menos de un año puede ser renovado hasta por tres períodos iguales o menores, pero al término de estos, la prórroga no puede ser inferior a un año. Además, permite al empleador darlo por terminado, siempre y cuando notifique su intención con al menos 30 días de antelación.

Respecto a las tres prórrogas mencionadas en la norma, se debe entender que empiezan a contar a partir del término inicialmente acordado, ya que durante el período inicial de ejecución no se está llevando a cabo ninguna renovación.

Así, en el expediente se observa que la ejecución que el termino inicial de 3 meses comenzó el 13 de junio de 2011 y debía finalizar el 12 de septiembre del mismo año. Al no haber ninguna manifestación de las partes para terminarlo en esa fecha, se asume que fue prorrogado por primera vez desde el 13 de septiembre de 2011 hasta el 12 de diciembre del mismo año, ocurriendo la segunda renovación desde el 13 de diciembre de 2011 hasta el 12 de marzo de 2012, y la tercera desde el 13 de marzo de 2012 hasta el 12 de junio de 2012. A partir de esta fecha, se renovó año tras año culminando la última prórroga el 12 de junio de 2021. El empleador notificó al trabajador, el 8 de junio de 2021, que expiraría el 14 de julio del mismo año y que no sería renovado.

Según lo expuesto, se puede afirmar que la decisión de la accionada de no renovación no cumple con las condiciones estipuladas en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, dado que, para el caso, notificó por escrito al trabajador el 8 de junio de 2021, no obstante, el mismo ya había sido prorrogado del 13 de junio de 2021 hasta el 12 de junio de 2022. Por lo tanto, para que esta notificación hubiera sido válida, se debió efectuar antes del 12 de mayo de 2021, es decir, con al menos 30 días de anticipación al término de la última prórroga. En consecuencia, debido a que la comunicación fue efectuada después de la fecha límite, se considera que la empresa, incurrió en despido injusto y, por lo tanto, procedente resulta ordenar el pago de la indemnización correspondiente, tal y como lo dispuso la juez de instancia, **luego habrá de confirmarse la decisión.**

Finalmente, es importante mencionar, en aras de una discusión más completa, que de no haberse determinado la ilegalidad de la suspensión de las actividades, se llegaría a la misma conclusión: que el preaviso no

se dio con la debida anticipación, obedeciendo ello a que de acuerdo con el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se suspende el contrato de trabajo, se interrumpe la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar el salario correspondiente. Sin embargo, todas las demás obligaciones laborales continúan vigentes y el período de suspensión solo se puede descontar para fines de liquidación de vacaciones, cesantías y jubilaciones, por tal, contrario a lo expuesto por el recurrente este tiempo no se puede disminuir del término inicial o de las prórrogas, debiéndose resaltar que incluso, que durante este época, también se debe pagar la prima de servicios, la cual tiene como base reconocer la dedicación y el desempeño del trabajador en la ejecución de su labor, sin importar que no hubiese ejercido su fuerza laboral. Así las cosas, no podría respaldarse el argumento de eliminar este lapso, como se sugiere, ya que se estarían desconociendo las leyes laborales y protección especial al trabajador. Tampoco es posible como se invoca, aplicar la figura **pro empleador**, pues está prevista de manera exclusiva para el trabajador bajo la denominación **pro operario**, y ello obedece a que es este último la parte débil de la relación.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente y en favor del demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.160.000,00.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario promovido por **Juan Felipe Mosquera Ochoa**, en contra de **Textiles Punto Flex S.A.S.**

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente y en favor del demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.160.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara 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.

**Las magistradas** (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL**



**MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**



**CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO**