

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Alejandro Piedrahita Lopera
DEMANDADO	Dexco Colombia S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 019 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 019 2022 00518 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 101 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Legalidad de suspensión de contrato laboral por pandemia Covid 19.
DECISIÓN	Confirma absolución

En la fecha, **veintidós (22) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento frente al recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante, en relación con la sentencia proferida por el **Juzgado 019 Laboral del Circuito**, dentro del proceso ordinario promovido por **Alejandro Piedrahita Lopera** contra la sociedad **Dexco Colombia S.A.**, código de radicado único nacional 05001 3105 **019 2022 00518** 01.

La Magistrada ponente en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 009**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

Pide el demandante se declare que sostuvo con la sociedad demandada un contrato de trabajo **con vigencia entre el 11 de septiembre de 1996 y el 15 de septiembre de 2021**, y que **la suspensión** del mismo entre el **14 y 26 de abril de 2020 fue ilegal y no tiene ningún efecto**, por lo que se le adeudan los salarios, prestaciones y demás conceptos dejados de percibir en ese lapso, al igual que las prestaciones extralegales, el reajuste de las pagados en forma deficitaria por descontarse el lapso de suspensión, en especial, **auxilio de cesantía, intereses sobre estas, prima de servicios y vacaciones**. Ruega también condena en los términos del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, **perjuicios morales cuantificados en 150 salarios mínimos**, indexación y costas.

En sustento aduce que, prestó servicios a la pasiva mediante contrato a termino indefinido, fecha de inicio **11 de septiembre de 1996**, último cargo **operario de moduladora**, finalización **11 de septiembre de 2021**, salario para 2020 **\$1.533.379**. Estuvo afiliado a la organización sindical **Sintrapulcar Seccional Yarumal**. El 23 de marzo de 2020 la empresa decidió **enviar a todo el personal a vacaciones colectivas**, como primera medida en virtud de la contingencia del SARS (Covid 19). El 11 de abril se le ofreció la suscripción de un acuerdo temporal **para la exoneración de prestar el servicio con reducción del salario**, recibiendo remuneración del 61%, indicándosele que era consciente de aceptarlo o no. Sintrapulcar pidió el pago del 100% a los trabajadores que no se acogieron a la propuesta, pero la empresa se negó a negociar y **unilateralmente, tomó la decisión de suspender el contrato entre el 14 y el 26 de abril de 2020**, negándose a valorar los argumentos del actor, suspendiéndose también el pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, a pesar de no existir concertación previa, suspensión

que no tuvo ningún soporte legal. El 27 de agosto de 2020 el Ministerio del Trabajo solicitó a la empleadora información para realizar informe de comprobación de razones de tal determinación, sin que diera ninguna respuesta o explicación. Agrega que la Pandemia por la Covid 19 **no constituye fuerza mayor ni caso fortuito para la suspensión del contrato**, pues no había imposibilidad de ejecutarlo, y pese a otorgarse un periodo de vacaciones se sacrificó su ingreso durante, sin que se le permitiera prestar servicio en las fechas indicadas, **por causas imputables al empleador**. Puntualiza que el hecho de la suspensión contractual y de no devengar salario, le vulneró sus **derechos fundamentales y le ocasionó perjuicios irremediables**, al sufrir gran impacto emocional por verse privado de los ingresos para sustentar su núcleo familiar, entre ellos: alimentación, techo, servicios públicos, recreación, salud. Que la demandada no ha obrado de buena fe. Es padre de un menor de edad, y no se le pagó suma alguna entre el 14 y 26 de abril de 2020, también se le disminuyeron la prima de servicios del primer semestre, las cesantías, los intereses a las cesantías, la prima de navidad convencional, y no fue tenido en cuenta el referido lapso para el disfrute de vacaciones.

En auto del 12 de enero de 2023, **se admitió** y ordenó dar trámite a la acción, debidamente enterada de tal actuación la empresa convocada allegó contestación, manifestando en relación con las pretensiones, **no oponerse a la declaratoria de existencia de relación laboral** con los extremos indicados, **Enfrenta** las restantes considerando que la suspensión de los contratos fue legal y está llamada a producir efectos, en los términos del numeral 1º del artículo 51 del C.S. del T., además se cumplió con la obligación de dar aviso al Ministerio del Trabajo; y desde el plano fáctico, innegable resulta que la pandemia por el Covid 19 y ordenes de aislamiento emitidas por las autoridades configuraron un hecho fortuito

o fuerza mayor que impidieron la continuidad de los contratos de trabajo, observándose también los efectos del artículo 53 de la norma sustantiva, sin que esté obligada al pago de ninguno de los conceptos reclamados.

De los **hechos** tiene como ciertos, la vinculación laboral del demandante, contrato a termino indefinido, inicio **11 de septiembre de 1996**, último cargo **operario moduladora**, finalización **15 de septiembre de 2021**, el salario para 2020, su pertenencia a la organización **Sintrapulcar**. El otorgamiento de vacaciones vencidas o anticipadas, y posterior suspensión del contrato en las fechas indicadas, relaciona las medidas tomadas por el ejecutivo con el fin de contener la propagación del virus y encontrándose vigente los efectos del Decreto 531 de 2020 que ordenó el asilamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes del territorio nacional a partir de las cero horas del **13 de abril y hasta el 27 del mismo mes del año 2020**, dando continuidad a la orden de aislamiento contenida en el Decreto 457 de 2020, **la empresa** hizo un ofrecimiento a los trabajadores con el propósito de aminorar y mitigar el impago social y económico, exonerándolos de la prestación del servicio recibiendo a cambio el 0,67% de la remuneración básica bajo la denominación de **salario especial por contingencia, en el periodo entre el 13 y 26 de abril de 2020**, sin que ello constituyera una imposición, teniendo los trabajadores la alternativa de aceptar o no, optando el demandante por la segunda, sin que la empresa recibiera solicitud de negociación por parte de la organización sindical. Agrega que si bien la suspensión del contrato dependía de una decisión la sociedad, la misma estuvo precedida de múltiples esfuerzos y alternativas que evitaran la interrupción del vínculo, la última, lograr un acuerdo con los trabajadores para no prestar servicios por la restricción para la movilidad decretada por el Gobierno nacional y **por el cierre de la planta de producción**, determinación derivada de la una fuerza mayor o caso fortuito que **impidió temporalmente la ejecución**

del contrato de trabajo, pues las actividades económicas desarrolladas por la compañía, principalmente fabricación de diferentes artículos a partir de la madera (muebles, tableros, paneles, entre otros), **no se encontraban exceptuadas de la orden de aislamiento obligatorio**. Es cierta la suspensión del contrato y el no pago de salarios en el lapso en que se dio, pero entre marzo y abril el trabajador recibió **\$3.209.513, por salarios, recargos, vacaciones y auxilio extralegal por estas**, es decir, percibió ingresos por mas de dos veces su salario básico. También admite que el tiempo de suspensión fue descontado para liquidar vacaciones, los restantes conceptos se pagaron de manera correcta. Sobre los demás supuestos no son ciertos, no le constan o son apreciaciones de la parte actora. Se propusieron **las excepciones** de: legalidad de la suspensión de los contratos de trabajo, inexistencia de la obligación, buena fe y prescripción.

La primera instancia culminó con sentencia proferida por el Juzgado **019 Laboral del Circuito**, en la que decidió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de LEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO y se ABSUELVE a DEXCO COLOMBIA S.A. de las pretensiones formuladas en su contra por ALEJANDRO PIEDRAHITA LOPERA.

SEGUNDO: Se CONDENA en costas al demandante y a favor de la demandada. Se fija como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV.

TERCERO: Tal como se determinó en la parte motiva de este proveído, de no ser apelada la presente decisión, se ordena enviar la misma en el Grado Jurisdiccional de CONSULTA al H. Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral en el grado jurisdiccional de consulta en favor del actor.

Para el juzgador quedó demostrado que la motivación de la suspensión del contrato de trabajo entre el 14 y el 26 de abril de 2020, se dio luego de que la empresa dispusiera, **desde el 23 de marzo de 2020, que sus trabajadores disfrutaran de vacaciones vencidas o anticipadas, debidamente canceladas**, y a su regreso se les hizo un ofrecimiento de

exoneración de prestación del servicio con pago **para el demandante del 67% de la remuneración, lo que fue aceptado por el 90% de los servidores, y solo 26 sindicalizados se negaron**, optándose frente a estos por la **suspensión del contrato**, sin que se avizore conducta antisindical, ni proceder caprichoso, pues existía una causal anómala ante la propagación del Covid 19 y las limitaciones para la movilidad impuestas por el Gobierno Nacional, en lo que no tuvo injerencia la empleadora, configurándose una causal de **fuerza mayor o caso fortuito** que da al traste con las pretensiones.

Inconforme con ello se interpuso **recurso de apelación** por el apoderado del demandante, argumentando que tal como quedó probado, el empleador **no concertó con el trabajador**, ni con las organizaciones sindicales, ninguna otra alternativa de las varias opciones a las que invitó el Gobierno central para que las empresas solventaran las crisis sin afectar los derechos de sus servidores, solo se concedieron vacaciones colectivas, teniéndose también la posibilidad de licencias remuneradas. Además se quiso hacer un acuerdo con un documento que no lo fue, pues el mismo no puede ser fruto de una imposición como a la postre ocurrió, una suerte de modificación de las condiciones laborales, y solo se informó la posibilidad de renunciar a parte de su salario sin tener en cuenta sus condiciones.

Argumenta el despacho que no se afectaría el mínimo vital si se hace el cálculo del valor que se cancelaría, que sería superior al mínimo legal mensual vigente, debiendo el juez ser guardián de los derechos de los trabajadores, sin que esté supeditado el mínimo vital al salario mínimo, como lo explican numerosas sentencias Corte Constitucional y Suprema, se deben tomar criterios cualitativos, no cuantitativos, por lo que tampoco comparte tal argumento. Ruego estudiar y revocar el fallo porque no se refutó en forma eficiente la ocurrencia de la fuerza mayor o caso fortuito,

se menciona y no por el hecho de la emergencia económica se puede presumir, según criterio Corte Suprema debe evaluarse en cada caso particular y no partir de una situación abstracta sino de acontecimientos concretos, estos eventos se presentan cuando hay una situación insuperable, la empresa fácilmente superó la emergencia económica teniendo en cuenta el momento en que retomó operación, pues para finales de abril de 2020 pudo llamar nuevamente a los trabajadores. Según la normativa legal la notificación de reanudación de labores no se hizo en debida forma.

Insiste en que la empresa no consideró un acuerdo con el trabajador, vulnerando y omitiendo la regulación de dialogo social, y la propuesta de SINTRAPULCAR, o la opción de permisos remunerados, teniendo en cuenta que la suspensión se dio por un breve lapso, comparado con otras empresa afectadas por la pandemia, sin que sea aplicable el precedente, porque si hay justificación para que la industria hotelera deje de prestar servicios, la que no es equiparable a la accionada, por lo que, en virtud de las normas constitucionales y leyes laborales, debe revocarse la totalidad de la sentencia y acogerse las pretensiones.

De la etapa de **alegaciones** ante esta instancia no se hizo uso.

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, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició **el 11 de septiembre de 1996, finalizado el 15 de septiembre de 2021**. último

cargo **operario de moduladora**, salario para el 2020 **\$1.533.379**, afiliado a la organización sindical **Sintrapulcar Seccional Yarumal**. También se acepta que la pasiva, con el ánimo de mitigar el impacto generado por la pandemia del Covid 19, en aras de acatar las medidas de aislamiento preventivo obligatorio dispuestas por el Gobierno Nacional, **tomó como decisión inicial que el personal disfrutara de vacaciones, en muchos casos anticipadas**, con los pagos legales y extralegales correspondientes y **ante el cierre total de la planta de producción, al ser el demandante operario en la misma**, sin posibilidad de trabajo remoto, hizo una propuesta de **exoneración de la prestación del servicio**, recibiendo a cambio el 0,67% de la remuneración básica bajo la denominación de **salario especial por contingencia, entre el 13 y 26 de abril de 2020**, lo que fue aceptado por la gran mayoría de trabajadores, entre ellos **8 sindicalizado**, y **rechazado por 26 pertenecientes a la organización sindical**.

De acuerdo con las inconformidades planteadas por el 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, estuvo o no ajustada a derecho, y de ser el caso, si procede el pago de salarios, prestaciones sociales y demás conceptos **legales y extralegales**, dejados de percibir por el lapso en que perduró tal suspensión; y **en segundo lugar**, si es viable imponer la indemnización moratoria regulada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la condena por perjuicios morales.

Frente al primer punto, queda demostrado que con comunicación del **14 de abril de 2020** se le informó al demandante **la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito**, con ocasión de la declaración que el 11 de marzo del mismo año hizo la OMS de pandemia

por el virus del COVID 19, razón por la que se adoptaron por el Gobierno Central medidas de aislamiento preventivo obligatorio para todos los Colombianos, que impidieron el normal desarrollo de actividades de la empresa, escrito en el que luego de relacionar los Decretos expedidos, se concluye:

*5. Que para desarrollar medidas radicales preventivas de expansión del virus el Gobierno Nacional ha ordenado un aislamiento preventivo obligatorio por medio del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, en el cual se estipuló que los ciudadanos deben permanecer en sus casas o sitio de residencia habitual, **con las específicas exclusiones relacionadas con la prestación de servicios públicos o actividades esenciales, dentro de las cuales no se encuentran las actividades o servicios que constituyen el objeto social principal de la empresa. El mismo fue prorrogado por medio del Decreto 531 de 2020, hasta el 26 de abril del año en curso manteniendo nuestra actividad suspendida**, sin que se pueda prever si las medidas de confinamiento cesan serán nuevamente prorrogadas o no.*

6. Los hechos anteriormente resumidos, constituyen una situación de fuerza mayor o caso fortuito, es decir, son hechos imprevisibles, frente a los cuales no es posible resistir por tratarse de autoridades nacionales o departamentales con autoridad para decretar la emergencia sanitaria, económica y social. Además, son hechos inimputables o ajenos a las partes vinculadas a la relación laboral que existe entre la empresa y el trabajador. El artículo 51, numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo, establece tales situaciones como generadoras de la suspensión temporal del contrato de trabajo, debiendo la empresa comunicar tales hechos, tanto al trabajador como al Ministerio de Trabajo al cual la empresa le dará el aviso correspondiente.

...

Con lo indicado anteriormente, la empresa le notifica con la presente comunicación que el contrato de trabajo que lo une a usted con la compañía queda suspendido a partir del día martes 14 y hasta el día 26 de abril de 2020 inclusive, fecha para la cual esperamos las autoridades hayan autorizado la reanudación de actividades industriales y comerciales en el sector o área de actividad de la empresa a partir del 27 de abril, razón por la cual le estaremos informando, para que proceda a presentarse en la fecha y en el horario indicado por el líder.

Durante el tiempo de suspensión temporal de su contrato de trabajo la Empresa continuará cotizando al sistema de seguridad social en los términos que establece la ley. De igual forma, le solicitamos, de forma insistente, que acate las recomendaciones emitidas por las Autoridades y que de esta manera guarde su salud y la de su familia.

*De manera previa a la presente notificación de suspensión temporal del contrato de trabajo, **la empresa cumplió o acató las recomendaciones del Ministerio de***

Trabajo, otorgando diferentes alternativas como permisos remunerado compensatorio, otorgamiento de vacaciones, en muchos casos de manera anticipada, pago de prima de vacaciones, y en aquellos casos en los cuales las funciones del empleado lo permitían se acordó la modalidad de trabajo en casa.

*Se tiene entonces que a la fecha la gran mayoría de empleados de la Compañía que representa el **89,31%** de los trabajadores aceptaron voluntaria y espontáneamente la propuesta de la empresa de ser exonerados de prestar el servicio con una remuneración parcial para poder así cumplir la prórroga del aislamiento preventivo obligatorio que se hizo extensivo hasta el 26 de abril de 2020, alternativa que no fue contestada o aceptada por usted.*

Durante el tiempo de suspensión temporal de su contrato de trabajo, periodo comprendido entre el 14 y el 26 de abril de 2020, usted podrá solicitar a la empresa las certificaciones que exigen los Fondos de Cesantías para retirar el equivalente de los ingresos dejados de percibir durante el periodo de aislamiento según lo establecido en Resolución 488 del Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente a lo anterior, para garantizar el mínimo vital, para usted y su familia, usted podrá solicitar el pago anticipado de la prima de servicios de mitad de año a la que usted tiene derecho de manera proporcional comunicándose directamente con el líder de gestión humana de la fábrica. Negrillas fuera del texto.

Situación comunicada al **Ministerio del Trabajo Regional Antioquia** en la misma fecha, en escrito del que se destacan los siguientes apartes:

Por tanto, y en vista de las circunstancias la Compañía ha adoptado con sus empleados las diferentes medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo, tales como:

1. Se concedió a los empleados operativos, que estuviesen programados los días 21, 22 y 23 de marzo, para no laborar y compensar el tiempo con horas extras, en el futuro.
2. Se acordó con los empleados que por razones de su oficio podían realizar actividades laborales desde casa, la modalidad de trabajo en casa.
3. Se otorgaron vacaciones colectivas a los empleados durante el primer periodo de la cuarentena, gran parte de ellas anticipadas.
4. La Compañía le garantizó también el reconocimiento y pago de las vacaciones a los trabajadores en misión.
5. Se concedió al momento de otorgar las vacaciones el pago de la prima extralegal de vacaciones.

6. Y ahora en la ampliación del aislamiento preventivo obligatorio por dos semanas más, la Compañía les ha propuesto a aquellos empleados que por razón de su oficio no pueden realizar trabajo en casa, exonerarlos de prestar el servicio con una reducción en su salario, respetando siempre el mínimo vital, garantizando de esta manera que el empleado en esta contingencia tenga un solvento económico, propuesta que claramente los mismos podían aceptar o rechazar según su criterio.

Es así como a la fecha la Compañía recibió la aceptación de la propuesta por parte del 89.31%; por ello, y en vista de que la Compañía ha agotado las medidas establecidas por el Ministerio en pro de garantizar la estabilidad en el empleo de todos, en razón de que a la fecha la producción y comercialización de nuestros productos se encuentra frenada, se hace necesario mediante la presente comunicación dar el aviso correspondiente de las suspensiones temporales de contratos de conformidad con el numeral 1) del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, contratos de trabajo que esperamos reanudar una vez podamos retomar las actividades normales de la Compañía, de acuerdo con el desarrollo de los acontecimientos surgidos a raíz de la emergencia sanitaria.

Antes de comunicar esta decisión a sus trabajadores la empresa analizó y agotó las alternativas planteadas por el Ministerio de Trabajo, como bien se indica al inicio de la presente comunicación, optando por esta medida como último recurso, ya que la gravedad del impacto de la emergencia sanitaria al decretar el aislamiento preventivo obligatorio constituye un hecho al que no es posible resistir, dada la imposibilidad de mantener la empresa en operación.

En los casos pertinentes, la empresa otorgará al empleado la certificación requerida por el respectivo Fondo de Cesantías para la entrega del monto equivalente al salario dejado de percibir durante el periodo de suspensión del trabajador.

Así mismo, la Compañía pensando en el bienestar del empleado y sus familias en el comunicado donde se le notificó la suspensión de su contrato se le informa que puede acceder a la prima de servicios que lleva causada hasta la fecha, esto con la finalidad de que tenga un solvento económico durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio.

Atendiendo las disposiciones legales, la empresa continuará pagando los aportes que le corresponde en materia de Seguridad Social, en Salud y Pensión, lo que garantiza plena cobertura.

Dada la complejidad y lo intempestivo de los hechos que se presentaron en estos últimos días y la imposibilidad de tomar otra alternativa con estos empleados que rechazaron la propuesta de ser exonerados de prestar el servicio y recibir un porcentaje de su salario respetando el mínimo vital, la Empresa tuvo que tomar esta difícil decisión, con la esperanza de que se logre en un corto tiempo superar estos hechos de fuerza mayor.

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, 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*"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.

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 la suspensión de los contratos de trabajo**, pues adicionalmente se requiere, **acreditar que tal suceso impidió la ejecución del mismo**, lo que queda evidenciado con la prueba allegada, toda vez que el cargo del demandante para la época era **operario de moduladora**, cumpliendo su labor en la planta donde estaba ubicada el área de producción, la cual fue **cerrada en su totalidad**, **optándose como medida de mitigación inicial y para efectos de dar cumplimiento al aislamiento ordenado por las autoridades nacional y departamental**, **el envió del personal a vacaciones a partir del 23 de marzo de 2020, como incluso se confiesa en el hecho 8º**, y al retorno, se propuso la exoneración en la prestación del servicio con **reducción de la retribución**, para quienes no era posible el trabajo desde casa, lo que se aceptó por un gran número de trabajadores,

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.

para la empresa el 89,31%, la prueba testimonial refiere 240, 8 sindicalizados, rechazándose solo por **26 pertenecientes a la organización sindical,** que aspiraban al pago del 100% sin que estuvieran dadas las condiciones para ello, pues como lo explicó **Paola Andrea Giraldo Mesa,** representante legal, en interrogatorio de parte, **se tuvo una reducción de ingresos del 90%, y voluntariamente se convino la suspensión de actividades por el 89,31% de los servidores, entre el 14 y 26 de abril,** como el demandante no aceptó, **se acudió a la suspensión del contrato.**

Tal como queda demostrado, lo que motivó tal suspensión fue la decisión de la Organización Mundial de la Salud de declarar la **pandemia** por el virus del Covid 19, ante su velocidad de propagación y escala de transmisión, lo que conllevó a que mediante los Decretos 417 del 17 de marzo de 2020, 457 del 22 de marzo de 2020, 531 del 8 de abril de 2020, 593 del 24 de abril de 2020, 636 del 06 de mayo de 2020 y 749 del 28 de mayo de 2020, el Presidente de la República impartiera instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria y el mantenimiento del orden público, **dentro de las cuales se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio** de todas los habitantes de la República de Colombia limitando totalmente la libre circulación de personas y vehículos, desde el día 25 de marzo de 2020, extendido progresivamente, permitiéndose en principio solo la ejecución de actividades relacionadas con la prestación de los servicios de salud, la adquisición de bienes de primera necesidad, servicios bancarios y financieros y la asistencia a personas con debilidad manifiesta.

Bajo esas condiciones, se expidió por parte del Ministerio del Trabajo la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, que estableció lineamientos a los empleadores con el objeto de proteger el empleo y la actividad productiva, estableciendo mecanismos para ese efecto como el trabajo en casa, el

teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación del servicio, para luego publicar la Circular N° 022 del 19 de marzo de 2020 impulsando la protección a los trabajadores, la estimulación de la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y finalmente recurrir a la Circular 033 del 19 de abril de 2020, que refirió mecanismos adicionales para proteger el empleo que incluyeron i) la licencia remunerada compensable; ii) la modificación de la jornada y concertación del salario; iii) la modificación o suspensión de beneficios extralegales; y iv) la concertación de beneficios convencionales.

Luego, para dar garantía a la supervivencia, por medio del Decreto 636 del 06 de mayo de 2020, se permitió la circulación para entre otros de: 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, bajo la condición de que su comercialización se hiciera mediante plataformas de comercio electrónico para entrega a domicilio.

Lo anterior lleva a concluir que la pandemia por Covid 19, junto con las medidas adoptadas por el ejecutivo **a nivel nacional y departamental**, tendientes a conjurarla y mitigar su propagación, **constituyen una circunstancia imprevisible e irresistible**, al estarse ante un suceso sin posibilidad de precaverse ni de ser impedido, que generó gran impacto en todos los ámbitos, entre ellos el económico y el laboral, sin que se le pueda endilgar a la pasiva falta de cuidado o negligencia y menos que lo haya causado directa o indirectamente para aprovecharse de sus consecuencias. **Tampoco se hizo uso abusivo o discriminatorio de tal medida**, por

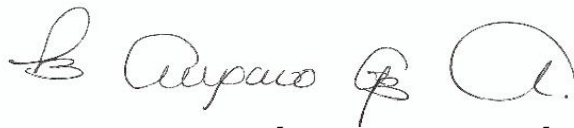
lo que surge evidente **la demostración** de la fuerza mayor a la que hace referencia el inciso 1° del artículo 51 del CST, haciéndose **temporalmente imposible la ejecución de la labor**, otorgando la norma la potestad de **suspensión del contrato** al empleador, bajo la condición de **dar aviso al Ministerio del Trabajo, lo que para el caso se cumplió, sin que se requiera negociación o acuerdo previo**, acatándose por demás las instrucciones expedidas por el ejecutivo, pues como se demuestra con la prueba allegada, se concedieron vacaciones con el correspondiente pago, más la prima extralegal por tal concepto, que con los salarios entre marzo y abril mantuvieron para el demandante estable su nivel de ingreso, y **adicionalmente, en caso de requerirlo, se le dio la opción del retiro de cesantías por el equivalente a los ingresos en el lapso de suspensión y de la solicitud de pago anticipado de prima de servicios de mitad de año**, sin que se evidencie perjuicio alguno, razones por las que las pretensiones no encuentran prosperidad, imponiéndose la **confirmación de la sentencia revisada**, con la consecuente condena en costas para el recurrente.

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, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado **019 Laboral del Circuito**, dentro del proceso ordinario promovido por **Alejandro Piedrahita Lopera** contra la sociedad **Dexco Colombia S.A.**

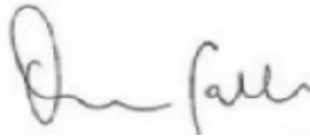
Costas en esta instancia a cargo del demandante a quien se desata adversamente la alzada. Las agencias en derecho se cuantifican en **\$650.000.**

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijará por **secretaría 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 ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA