

TEMA: FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - Cuando la fuerza mayor o caso fortuito aparezcan realmente comprobados, hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello. /

HECHOS: Pretende el demandante que se declare ineficaz la suspensión del contrato de trabajo que se dio entre el 13 de junio de 2020 y el 11 de junio de 2021 por parte de la demandada, dado que no se enmarca dentro de las causas legales para ello por inexistencia de caso fortuito o fuerza mayor(...) El problema jurídico a resolver consiste en determinar: i) si hay lugar a declarar ineficaz la suspensión del contrato de trabajo del demandante, que se dio entre el 13 de junio de 2020 y el 11 de junio de 2021; ii) si como consecuencia de ello, es viable ordenar el pago de las acreencias reclamadas por tal lapso

TESIS: En sentencia CSJ SL 29 may. 2002 rad. 17570 reiterada en la CSJ SL3238-2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre la fuerza mayor como causal de suspensión del contrato de trabajo, así: «...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. De otro lado, la Corte Constitucional aclaró en sentencia CC T-430-2021, que, por “imprevisible” se puede entender “el acontecimiento que no sea viable contemplar de antemano, al examinar i) su normalidad y frecuencia; ii) la probabilidad de su realización; y iii) su carácter inopinado, excepcional y sorpresivo. En definitiva, cuando en condiciones normales no haya sido lo suficientemente probable para que el agente pudiera precaverse contra él”, y por “irresistible”, que no se pudo evitar su acaecimiento y las consecuencias que generó. Igualmente, aclaró que el hecho que genere la fuerza mayor debe ser externo, esto es, que tenga “su origen en una actividad exógena a la que despliega el agente a quien se le imputa el daño”. (...) Es evidente que debido a la inestabilidad económica que padecía Coltejer con anterioridad a la pandemia del Covid-19, no se encontraba preparada para soportar la crisis financiera que esta situación conllevó, y que incluso, ha dado lugar a situaciones que han perdurado, siendo de difícil restablecimiento monetario; pero también resulta claro que la empresa realizó sucesivos e importantes esfuerzos, para buscar soluciones y dar continuidad a la producción y por ende, a los contratos de sus trabajadores, incluso valiéndose de recursos como préstamos económicos de uno de sus socios para poder honrar sus obligaciones laborales y de materias primas compradas a su empresa matriz en México (Kaltex Internacional SA de CV) a un costo más favorable, para poder tener un margen de ganancia respetable, ante la competencia en el mercado textil que acaeció para esa época, como lo relató la Secretaria General del Área Jurídica en su declaración. También se acreditó que a pesar de que los trabajadores de la compañía no prestaron sus servicios, con el fin de poder garantizarles un ingreso, les otorgó un auxilio equivalente al 50% de sus ingresos básicos, como así lo admitió el demandante en su interrogatorio de parte, lo que claramente implicaba un gasto financiero que la empresa no podía sostener por la disminución abrupta de la producción y de los ingresos, de ahí que a partir de enero no pudiera seguir pagándolo previo aviso a sus trabajadores; empero continuó honrando sus obligaciones al pagar los aportes al sistema general de seguridad social. Así las cosas, contrario a lo planteado por la recurrente, para la Sala no se trató de decisiones arbitrarias con el ánimo de aprovecharse del perjuicio económico que por supuesto afectó a sus trabajadores, sino que, ante la continuidad de la alerta sanitaria, no pudo ejecutar a cabalidad sus actividades sociales, lo que ha conllevado a su caída económica tal y como se ha venido reportando en los medios de comunicación.

M.P. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
FECHA: 22/01/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05 360 31 05 **002 2021 00344 01**
DEMANDANTE: JULIO CÉSAR RESTREPO GÓMEZ
DEMANDADO: COLTEJER SA

Medellín, veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia proferida el 21 de junio de 2022, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Itagüí, Antioquia.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare ineficaz la suspensión del contrato de trabajo que se dio entre el 13 de junio de 2020 y el 11 de junio de 2021 por parte de la demandada, dado que no se enmarca dentro de las causas legales para ello por inexistencia de caso fortuito o fuerza mayor; en consecuencia, solicita que se condene a la demandada al pago de los salarios causados en dicho lapso, más el reajuste de las cesantías, los intereses a las cesantías, las primas de servicio, las vacaciones, y las prestaciones extralegales, así como el pago de las sanciones de los arts. 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, y la indexación (págs. 1, 2 arch. 3 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que laboró para la demandada desde el 15 de julio de 2010 hasta el 11 de junio de 2021, data en la que fue despedido sin justa causa; se desempeñó en varios cargos, siendo el último el de Operario Directo; en el año 2020 su salario promedio fue de \$1.167.403; el 12 de junio de 2020 su empleadora le comunicó la suspensión de su contrato por fuerza mayor con el argumento de que la empresa se encontraba en la imposibilidad de realizar su actividad debido a la afectación de la cadena comercial por el aislamiento obligatorio, lo que consideró la compañía como una situación imprevisible e irresistible; entre la fecha de suspensión del contrato de trabajo y el 31 de diciembre de 2020, Coltejer le reconoció un auxilio económico no constitutivo de salario, equivalente al 50% de su ingreso ordinario.

Adujo que el 8 de enero de 2021 la empresa le notificó que se mantenía la suspensión por subsistir las causas por las cuales no se tenía actividad en determinadas áreas, empero desde el 1º de enero de ese año no continuó pagando el mencionado auxilio, ni garantizó que continuara percibiendo su único ingreso, del que dependía su subsistencia y la de toda su familia, dado que no posee bienes, rentas ni ayudas del Estado y para la época de la presentación de la demanda, vivía en casa de su señora madre, junto con su compañera permanente y sus 2 hijos menores de edad, así que ha tenido dificultades en el pago de los servicios y la compra de los alimentos y artículos de aseo personal de él y su núcleo, teniendo que vivir en condiciones precarias e indignas. Finalmente indicó que es afiliado del Fondo Nacional del Ahorro, pero la demandada efectuó la consignación extemporánea de sus cesantías de los años 2019 y 2020, al haberla realizado el 18 de febrero de 2020 y el 30 de marzo de 2021, respectivamente, aunado a que adeuda el pago de los salarios y prestaciones sociales causadas entre el 13 de junio de 2020 y el 11 de junio de 2021 (págs. 2, 3 arch. 1 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 3 de noviembre de 2021 ordenándose la notificación y traslado a la demandada (arch. 6 C01) quien contestó oponiéndose a lo pretendido bajo el argumento de que existen razones de hecho y de derecho que justifican el cese del pago por el lapso mencionado, porque hubo una situación de fuerza mayor, irresistible e imprevisible, no provocada por la compañía, debido al confinamiento obligatorio decretado por el

Gobierno Nacional y Local, en atención a la prevención de la propagación del coronavirus en el primer semestre del año 2020, con la advertencia de que durante dicho período se le pagó un auxilio económico equivalente al 50% del salario recibido hasta el 31 de diciembre de 2020, pero las prestaciones sociales y la seguridad social se le pagaron con el 100% de la remuneración y el auxilio de las cesantías fue consignado en los años 2020 y 2021 con algunos días de diferencia a la fecha establecida por ley, debido a la situación económica de la empresa, adicional a ello adujo que le han sido reconocidas las acreencias laborales en su totalidad. Propuso como excepciones las denominadas pago, compensación, falta de legitimación en la causa, ausencia de derecho sustantivo y buena fe (arch. 11 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Itagüí, Antioquia, en audiencia celebrada el 21 de junio de 2022, profirió sentencia en la que declaró probada las excepciones de inexistencia de la obligación y buena fe, propuestas por la demandada, en consecuencia la absolvió las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo del demandante, tras considerar que como mediante Resolución 385 de 2020 el Gobierno Nacional adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar la propagación del Covid-19, dentro de las cuales se decretó un estado de emergencia social, económica y ecológica en todo el territorio nacional desde el 17 de marzo de 2020, la demandada adujo como causa para suspender el contrato de trabajo del demandante la orden del estado colombiano de decretar el aislamiento obligatorio, pues estaba imposibilitada para realizar su actividad económica por ser un evento irresistible e imprevisible, que a la postre hizo que sus pérdidas se incrementaran ostensiblemente, pues el comercio fue uno de los sectores que fue mayormente golpeado en su economía, teniendo la sociedad demandada que implementar distintas estrategias para superar la difícil situación, como adelantar vacaciones, compensatorios y licencias no remuneradas, sin poder acceder a créditos por el déficit en el que se encontraba, al dejar de recibir ingresos debido a la disminución en gran escala de sus ventas por haber tenido que cerrar parcialmente varias plantas de producción.

Agregó que si bien el gobierno permitió la producción de algunas prendas de vestir desde el 11 de mayo de 2020, este hecho por sí solo no brindó las

condiciones necesarias para que la empresa ejecutara sus actividades económicas a cabalidad y al activar solo una parte de la producción en donde únicamente se utilizaban alrededor de 60 trabajadores de los más de 800 que existían para la época, no era representativo para los ingresos, en comparación con una actividad normal, lo que impidió que la compañía alcanzara un punto de equilibrio, así que la suspensión del contrato de trabajo es válida, al haberse fundado en una causal totalmente objetiva, y en consecuencia, no es viable reconocer salarios causados durante el período que duró la suspensión.

En ese mismo sentido, adujo que a pesar de que se aportó un extracto en el que se observa que las cesantías del año 2020 fueron consignadas por fuera del plazo estipulado legalmente, es decir el 30 de marzo de 2021 y que se acreditó que entre junio de 2020 y junio de 2021 al demandante le cancelaron las prestaciones legales y extralegales sobre el 100% del salario mensual, teniendo en cuenta que la suspensión del contrato fue declarada válida debido a la emergencia económica y social derivada de la pandemia de la Covid-19 que afectó en forma determinante a las empresas, no es procedente reconocer las indemnizaciones de los arts. 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, al no encontrarse preparada la encartada, para efectuar un aislamiento en forma abrupta, paralizar totalmente sus actividades y continuar manteniendo las condiciones de vida digna de sus trabajadores; aunado a que en el año 2020 les otorgó una bonificación no constitutiva de salario, mantuvo el pago de la seguridad social y garantizó los compensatorios y vacaciones, a pesar de que los ingresos eran insuficientes para cumplir con todas las obligaciones prestacionales y cuando contó con más ingresos procedió a completar los pagos pendientes, así que no se vislumbró mala fe en el actuar de la empleadora (archs. 19, 23 C01).

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El demandante insiste en que se debe declarar la ineficacia de la suspensión del vínculo que lo ató con la encartada, con las respectivas consecuencias, porque laboró de manera ininterrumpida hasta que su contrato de trabajo fue suspendido y posteriormente fue despedido sin justa causa, sin que exista una autorización previa del Ministerio del Trabajo de conformidad con el art. 51 del CST y el empleador no informó por escrito a los trabajadores para poder proceder a ello. Señaló que en todo caso, la propagación del Covid-19 no es una causal para dar por terminado el vínculo porque se atenta contra

el núcleo familiar, máxime cuando no es verdad que la demandada estuviera en la imposibilidad de realizar su actividad económica cuando le comunicó la suspensión del contrato por presunta fuerza mayor, porque reanudó sus actividades económicas en junio de 2020 en la sección de no tejidos, al empezar a fabricar tapabocas y vestidos quirúrgicos, que se vendían día a día, sin contar con que la compañía subió los precios de esos productos y que compró los insumos por importación desde México a muy bajos precios, razón por la que no estaban en funcionamiento las máquinas.

Agregó que quedó acreditado que no se pagaron los salarios y prestaciones al momento de la terminación laboral, motivo por el que se debe acceder al pago de las indemnizaciones de los arts. 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, porque los créditos laborales son de primera clase, los trabajadores no pueden asumir los riesgos ni pérdidas de su empleador, y este no se encontraba en estado de insolvencia que le impidiera el pago de tales acreencias, pues a pesar de la pandemia, siguió ejecutando su actividad económica sin problema y contaba con flujo de caja suficiente para honrar esos deberes, dado que incluso vendió un lote de terreno de su propiedad.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 12 de enero de 2023 se admitió el recurso de apelación y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, en auto del 12 de abril siguiente, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar; sin embargo, solo el demandante presentó alegaciones de instancia insistiendo en los argumentos expuestos en la demanda y su apelación (archs. 2-4 C02).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación del actor, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar: **i)** si hay lugar a declarar ineficaz la suspensión del contrato de trabajo del demandante, que se dio entre el 13 de junio de 2020 y el 11 de junio de 2021; **ii)** si como consecuencia de ello, es viable ordenar el pago de las acreencias reclamadas por tal lapso; **iii)** y

si es posible imponer las sanciones previstas en los arts. 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

De la suspensión del contrato de trabajo - El principal efecto de la suspensión del contrato de trabajo es el de interrumpir la relación laboral sin terminarla. No obstante, durante el lapso en que se prolongue la misma, cesa la obligación del trabajador de prestar el servicio, y del empleador de pagar los salarios causados, permaneciendo vigente su obligación de asumir los aportes a la seguridad social en salud y pensión.

El empleador, puede hacer uso de esta facultad siempre que se presente alguna de las causales previstas de forma taxativa en el art. 51 del CST, cuyo numeral 1º consagra la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Conforme a la definición que trae el art. 64 del CC «[s]e 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.».

En sentencia CSJ SL 29 may. 2002 rad. 17570 reiterada en la CSJ SL3238-2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre la fuerza mayor como causal de suspensión del contrato de trabajo, así:

«...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 (...). 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.

(...)

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 CST, 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 culpable 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.»

De otro lado, la Corte Constitucional aclaró en sentencia CC T-430-2021, que, por *“imprevisible”* se puede entender *“el acontecimiento que no sea viable contemplar de antemano, al examinar i) su normalidad y frecuencia; ii) la probabilidad de su realización; y iii) su carácter inopinado, excepcional y sorpresivo. En definitiva, cuando en condiciones normales no haya sido lo suficientemente probable para que el agente pudiera precaverse contra él”*, y por *“irresistible”*, que no se pudo evitar su acaecimiento y las consecuencias que generó. Igualmente, aclaró que el hecho que genere la fuerza mayor debe ser externo, esto es, que tenga *“su origen en una actividad exógena a la que despliega el agente a quien se le imputa el daño”*.

Por su parte, el art. 67 de la Ley 50 de 1990, que modificó el art. 40 del Decreto 2351 de 1965, dispuso que en los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo, con el fin de que se compruebe tal circunstancia.

En el plenario no se discutió que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de julio de 2010 (págs.. 6-8 arch. 4 C01), mediante el cual el demandante desempeñó como último cargo el de Operario Directo hasta el 11 de junio de 2021 con un salario de \$1.167.403 (págs. 19, 27 *ídem*).

Igualmente se acreditó que el contrato de trabajo del demandante, fue suspendido a partir del 18 de junio de 2020 bajo la causal de fuerza mayor establecida en el num. 1º del art. 51 del CST conforme se lo informó el Director General de la demandada el día 12 del mismo mes y año, al señalar que ello se debió a la pandemia generada por el Covid 19 y al aislamiento obligatorio que decretó para aquella época el Gobierno Nacional, por lo que *«Coltejer se encuentra en la imposibilidad de realizar su actividad económica debido a la afectación de la cadena comercial, situación que es irresistible e imprevista, siendo un hecho externo y ajeno para la compañía»*, así que no habría prestación del servicio ni se causaría salario, obligándose la empleadora a pagar los

aportes en salud y pensión, sin descontar el tiempo de la suspensión para la liquidación de las cesantías y vacaciones, pero interrumpiendo los descuentos con destino a préstamos de vivienda otorgados por la empresa, con la advertencia que: **i)** «[d]urante el periodo de la suspensión, la Empresa le entregara un auxilio económico no constitutivo de salario, equivalente al 50% de su ingreso ordinario, lo que no afecta el aporte a seguridad social ni el pago de prestaciones legales.», **ii)** de conformidad con el Decreto 488 de 2020 el trabajador podría solicitar el retiro parcial de las cesantías, y **iii)** que una vez superada la pandemia se reanudaría su contrato, para lo cual sería debidamente informado (pág. 20 arch. 4 C01).

Debido a lo anterior, la empleadora no le pagó el salario al trabajador y conforme la documental allegada, se observa que a cambio, le otorgó una bonificación de \$281.981 mensuales entre julio y agosto de 2020, mientras que en los períodos de enero a marzo de 2021 no devengó dicha bonificación y continuaba suspendido el contrato de trabajo con la misma causal, con la advertencia de que en enero de 2021 se registra una licencia no remunerada (págs. 15-18 arch. 4 C01).

Frente a lo anterior, el demandante afirmó en el interrogatorio de parte que mientras estuvo suspendido su contrato, la empresa le continuó pagando los aportes a seguridad social, y que además en el año 2020, recibió el 50% del salario a título de auxilio; admitió que solo prestó servicios como Operario Directo de la sección de Aprestos - Acabados hasta el 13 de junio de 2020; e informó que su función era ayudar en el acabado de telas en máquina, por lo que no podía prestar los servicios desde la casa.

De otra parte, se tiene que el 8 de enero de 2021, la Gerente de Gestión Humana le informó al demandante que como subsistían las causas por las que en determinadas áreas de la compañía no había actividad, su contrato continuaría suspendido hasta tanto se supere la pandemia y que, por situaciones económicas, a partir de ese mes, la empresa no podría seguirle cancelando el auxilio económico del 50% del salario (pág. 21 arch. 4 C01). Sin embargo, nunca se reanudó el contrato del demandante como él así lo relató en su interrogatorio de parte (archs. 19, 22 C01), pues fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora a partir del 12 de junio de 2021 inclusive (pág. 27 arch. 4 C01).

En este punto, es necesario advertir que el Covid-19, fue establecido por la OMS como pandemia a partir del 11 de marzo de 2020, lo que conllevó a que mediante los Decretos 417, 457, 531, 593, 636, 689, 749, 847, 878 y 1076 expedidos entre marzo y julio de 2020, se dispusiera entre otras medidas, el aislamiento preventivo obligatorio de todos los Colombianos, con circulación de personas y vehículos limitada, desde el día 25 de marzo de 2020, permitiéndose en principio la ejecución únicamente de 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.

De igual forma, es importante agregar que con los Decretos 488, 518 y 770 de 2020 y las Circulares 021, 022 y 033 de 2020, el Gobierno Nacional y el Ministerio de Trabajo establecieron distintos lineamientos y dispusieron mecanismos de protección al cesante, para que los empleadores protegieran el empleo y la actividad productiva, tales como el trabajo en casa, el teletrabajo, jornadas laborales flexibles, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio, licencias remuneradas compensables; modificaciones en la jornada, en los salarios y beneficios extralegales, o incluso su suspensión, entre otros, así como la creación de programas benéficos como Apoyo para el Pago de la Prima y el de Ingreso Solidario con el que se entregarían transferencias monetarias no condicionadas en favor de las personas y hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Con el Decreto 636 de 2020 se permitió la circulación para, entre otros casos, *«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, (...). Todos los anteriores productos deberán comercializarse mediante plataformas de comercio electrónico o para entrega a domicilio».*

De manera que, ante la situación de pandemia que se configuró, las empresas no tenían la posibilidad de precaver su acontecimiento y mucho menos de impedirlo, por tanto, el ahorro o retención de los recursos económicos tampoco era previsible, sin que se pueda afirmar que esto último ocurriría por falta de cuidado o por negligencia de los empleadores, sino que debido a las condiciones exógenas, imprevisibles e irresistibles de la situación de alerta pública sanitaria, se generaron graves riesgos sociales, económicos y de salud,

que impactaron fuertemente a todas las empresas colombianas de mayor o menor envergadura, que debieron afrontar situaciones difíciles en su económica debido a los importantes cambios que hubo en la industria y el comercio, si se tiene en cuenta además, la imposición de requerimientos por parte del Gobierno con los que no les era posible la ejecución normal de las actividades económicas, lo que evidentemente acaeció con Coltejer, que a pesar de ser una de las grandes empresas de la industria colombiana, tuvo que desafiar con situaciones precarias como muchas otras sociedades, la crisis económica frente a sus empleados y proveedores.

Así lo sostuvo la testigo Lina María Posada Jaramillo, quien laboró para Coltejer 38 años como Secretaria General en el área jurídica hasta el 29 de octubre de 2021 e hizo parte del comité ejecutivo; supo que la suspensión de los contratos de los trabajadores y del demandante se debió a la pandemia, sin embargo, afirmó que antes de proceder con ello, el Comité de Contingencia (conformado por Gestión Humana, Dirección General, y las áreas de Producción, Auditoría y Legal) implementó una serie de medidas para el personal, tales como adelantar vacaciones, dar compensatorios y licencias, hasta que finalmente tuvieron que suspender los contratos, dado que en principio se paró toda la producción y mientras el gobierno dio autorización para producir cosas relacionadas con temas médicos, se inició esa línea de negocio con la planta de No Tejidos, la cual estuvo suspendida por 15 días, y se logró seguir produciendo en dicha planta únicamente con el personal adscrito a la misma, pues la línea de Planos sí se suspendió por completo porque no se reactivó, motivo por el cual se acudió a la figura de la suspensión de los contratos inicialmente con el pago de un auxilio equivalente a la mitad del salario.

Esta declarante informó que la línea de Planos, resultaba ser el 90% de los ingresos de la compañía y la línea de No Tejidos solo el 10%, debido a que la producción en la primera línea era mucho mayor que en la segunda; sin embargo, la línea de Plano nunca se reactivó, ni siquiera en Rionegro; dijo que a quienes estaban trabajando en No Tejidos y vivían en Itagüí, se les avisó que iban a ser trasladados a Rionegro; que la empresa informó de la suspensión de los contratos al Ministerio de Trabajo, quien hizo una visita en la que se les presentó toda la información para que constataran los motivos de la suspensión.

Así las cosas, se puede concluir contrario a lo que plantea el recurrente que, a pesar de que luego de iniciar el aislamiento se permitió el funcionamiento parcial de las empresas, en el caso de Coltejer no se trató de una activación plena de su actividad comercial que significara unos ingresos importantes como para ultimar que se encontraba en un equilibrio financiero tal que le permitiera sin duda alguna, la reactivación de sus labores y con ello, retomar los contratos de sus trabajadores, pues a pesar de que se trató de una situación transitoria, debido a la afectación general del mercado, la crisis financiera que padeció Coltejer antes de la pandemia, continuó y empeoró tanto así, que las áreas de producción fueron disminuidas.

Nótese cómo la mencionada declarante Lina Posada Jaramillo, señaló que debido al flujo de caja que tenía antes de la pandemia, por toda la situación de contrabando y dumping, cargos y costos fijos, la compañía tenía un plan estratégico de venta de la planta de Itagüí para ser trasladada a Rionegro, 3 o 4 años antes de la pandemia, dado que adicionalmente a ello, el Área Metropolitana venía haciendo una serie de requerimientos a la empresa en la parte ambiental, de ahí que había trasladado la mayoría de las máquinas de producción y quedó una parte de acabados y otra parte de la maquinaria del CEI; por su cercanía al área administrativa de la compañía, informó que solo se vendió una tercera parte del terreno de Itagüí a finales del año 2020, con el fin de pagar pasivos de impuestos de la Dian y prediales, así como a proveedores que tenían embargadas las cuentas de la empresa, por lo que una parte de ese dinero ingresó cada año entre el 2020 y el 2023. No obstante, aclaró que hasta cuando ella prestó sus servicios en el año 2021, la empresa no tenía pasivos laborales, independientemente de las datas en que ingresaron esos dineros, y agregó que el demandante no estaba prestando el servicio porque su contrato estaba suspendido.

Informó la testigo que, a pesar del déficit en el flujo de caja, la empresa prefería dejar de pagar los servicios para poder pagar la seguridad social de los trabajadores y las pensiones; agregó que fuera de las pérdidas que tenía la compañía, con la pandemia se agravó la situación dado que dejó de recibir el 60% o el 70% de los recursos que generalmente recibía, y tenía unos costos fijos muy altos. Indicó que solo el personal de la parte administrativa fue el que pudo trabajar desde la casa y que antes de pandemia hubo alrededor de 800 trabajadores en total, mientras que en el área de No Tejidos, solamente habían 65 trabajadores, área que suspendió las labores el 15 de junio de 2021, con la

explicación de que todos los procesos productivos son totalmente diferentes e incluso con máquinas distintas, por ende, no es igual la experticia y experiencia del personal de todas las áreas.

Relató que la empresa no reactivó todas las líneas de producción cuando el gobierno dio permiso para ello, porque no había suficiente capital de trabajo para hacerlo y Coltejer tenía un pasivo muy grande con los proveedores, así que no entregaban las materias primas requeridas. Informó que, si bien el gobierno nacional sacó algunas medidas para ayudar a la reiniciación de labores a través de Bancoldex y Fogafin, la empresa no podía ser sujeto de créditos, debido a la situación de caja, los estados financieros y los resultados de la compañía, entonces no había quien prestara recursos para reingresar en operación.

Indicó que los ingresos en la pandemia se bajaron ostensiblemente, lo que se verifica con la certificación expedida el 21 de noviembre por el Representante Legal de la compañía, donde se constata que de obtener en el año 2019 \$141.906.000.000 como ingresos, se pasó a recibir \$74.815.000.000 en el año 2020, siendo disminuido esa suma de manera ostensible para marzo de 2021 con \$5.870.000.000 y, de la misma forma se observa un crecimiento importante en las pérdidas económicas de la empresa porque pasó de \$7.000.000.000 de pérdidas en el año 2019 a \$30.780.000.000 en el año 2020 y \$40.097.000.000 en el 2021 (arch. 13 C01).

Los relatos de esta testigo resultan contundentes para la Sala, porque además de indicar con detalle los motivos por los cuales le consta en forma directa las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos narrados, al tenor de lo dispuesto en el art. 221 del CGP, confirma lo manifestado por el Representante Legal en su interrogatorio de parte y por el declarante Héctor León Jurado, quien fue Analista de Calidad en Coltejer (Área de Calidad), y como tal debía analizar las telas, por lo que señaló que inicialmente laboró en una sección que se llamaba Coltepunto, y debido a que cerraron esa parte de la empresa, lo trasladaron a otra sección que se llamaba de Aprestos y posteriormente le suspendieron igualmente su contrato debido a la pandemia de la Covid-19; agregó que las únicas personas a las que les permitieron el reingreso a la compañía, eran quienes trabajaban en la parte de No tejidos, para hacer tapabocas y vestidos quirúrgicos, pues era lo único que se requería en esa época, quedando suspendidas las áreas de Tejido Plano y Tejido Índigo,

que al ser las más movidas en cuanto a producción, afectaron de una forma importante la situación económica de la empresa.

Con las anteriores declaraciones, es evidente que debido a la inestabilidad económica que padecía Coltejer con anterioridad a la pandemia del Covid-19, no se encontraba preparada para soportar la crisis financiera que esta situación conllevó, y que incluso, ha dado lugar a situaciones que han perdurado, siendo de difícil restablecimiento monetario; pero también resulta claro que la empresa realizó sucesivos e importantes esfuerzos, para buscar soluciones y dar continuidad a la producción y por ende, a los contratos de sus trabajadores, incluso valiéndose de recursos como préstamos económicos de uno de sus socios para poder honrar sus obligaciones laborales y de materias primas compradas a su empresa matriz en México (Kaltex Internacional SA de CV – archs. 5, 18 C01) a un costo más favorable, para poder tener un margen de ganancia respetable, ante la competencia en el mercado textil que acaeció para esa época, como lo relató la Secretaria General del Área Jurídica en su declaración.

También se acreditó que a pesar de que los trabajadores de la compañía no prestaron sus servicios, con el fin de poder garantizarles un ingreso, les otorgó un auxilio equivalente al 50% de sus ingresos básicos, como así lo admitió el demandante en su interrogatorio de parte, lo que claramente implicaba un gasto financiero que la empresa no podía sostener por la disminución abrupta de la producción y de los ingresos, de ahí que a partir de enero no pudiera seguir pagándolo previo aviso a sus trabajadores; empero continuó honrando sus obligaciones al pagar los aportes al sistema general de seguridad social. Así las cosas, contrario a lo planteado por la recurrente, para la Sala no se trató de decisiones arbitrarias con el ánimo de aprovecharse del perjuicio económico que por supuesto afectó a sus trabajadores, sino que, ante la continuidad de la alerta sanitaria, no pudo ejecutar a cabalidad sus actividades sociales, lo que ha conllevado a su caída económica tal y como se ha venido reportando en los medios de comunicación.

A lo anterior se añade que el aislamiento preventivo obligatorio para contener la pandemia por Covid-19 se extendió hasta el mes de septiembre del año 2020 (Decreto 1076 de 2020), y que la emergencia sanitaria por el Coronavirus, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las

Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021, 304 y 666 de 2022, se extendió incluso hasta el 30 de junio de 2022.

De este modo, como la causal que invocó la demandada para efectos de suspender los contratos de sus trabajadores, entre ellos, el del aquí demandante, tiene la entidad suficiente para tenerla como válida y legal, se **confirmará** lo decidido al respecto por la *a quo* y como consecuencia de ello, no hay lugar a acceder al pago de salarios reclamados para el período en que estuvo vigente tal suspensión y ni a los reajustes de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones y prestaciones extralegales, precisamente por ausencia en la prestación de los servicios durante el lapso en el que la suspensión contractual fue eficaz y sin ningún vicio discriminatorio o abusivo.

Indemnizaciones art. 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.- Conforme lo ha establecido antaño la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la imposición de este tipo de indemnizaciones no es de aplicación automática sino que se debe estudiar, en cada caso particular, la conducta remisa del empleador, para con ello establecer, si su obrar, al abstenerse de pagar en forma oportuna y completa los salarios y prestaciones sociales a la finalización del nexo contractual, o de consignar en forma tardía las cesantías está precedido o no de buena fe, por encontrarse justificado en motivos serios que, a pesar de no resultar jurídicamente acertados, sí pueden ser considerados como atendibles o razonables (CSJ SL12854-2016 y CSJ SL6119-2017).

Para iniciar ha de advertirse que la indemnización moratoria del art. 65 del CST tuvo como sustento fáctico, el que aparentemente se le debieran al demandante salarios que se hubieran causado durante el tiempo en el que perduró la suspensión de su contrato de trabajo que, como se dijo en líneas anteriores, esto último no es procedente, así que como consecuencia de ello, tampoco habría lugar al estudio de la sanción en comento, pues lo accesorio corre la suerte de lo principal.

Ahora, se solicitó la sanción del art. 99 de la Ley 50 de 1990, toda vez que el demandante afirma que las cesantías que causó para los años 2019 y 2020, fueron pagadas en forma extemporánea.

De conformidad con los extractos expedidos por el Fondo Nacional del Ahorro, se puede observar que las cesantías del año 2019, fueron consignadas el 18 de febrero de 2020 por \$1.406.827 y las del año 2020, se pagaron el 30 de marzo de 2021 por \$1.128.158 (págs. 9-12 arch. 4 C01); y si bien el num. 3º del art. 99 de la Ley 50 de 1990, establece que el auxilio de las cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente al de su causación, lo cierto es que la Sala encuentra acreditada la buena fe de la compañía en el retardo frente a la consignación de esta prestación, debido a la suspensión de la actividad productiva de la compañía que trajo consigo la pandemia Covid-19 que configuró una circunstancia económica insuperable para cancelar a tiempo las obligaciones laborales.

A lo anterior se agrega, que ni el demandante ni el testigo solicitado en su favor, Héctor León Jurado, desconocieron la situación y crisis financiera que aquejó a Coltejer en la época de la pandemia, y la falta de flujo de caja aducida no solo por el Representante Legal de la compañía en su interrogatorio de parte, sino por la testigo Lina María Posada Jaramillo, fue corroborada con la reseñada certificación del 21 de noviembre de 2021 (arch. 13 C01), aunado a que la mencionada declarante informó que debido a que se dejó de percibir entre el 60% y el 70% de los ingresos de la compañía, las cesantías causadas por los trabajadores en aquella época, incluso las del demandante no se consignaron en los términos estipulados legalmente, precisamente por la falta de ingresos a pesar de los intentos en su consecución, así que tuvieron que pagarse tiempo después con préstamos de dineros efectuados por uno de los socios de la compañía, que ni siquiera ingresaron a las cuentas de la empresa, sino que se dio la instrucción de hacer el giro directo a los fondos de las cesantías en los que se encontraban afiliados los trabajadores, porque era prioritario tratar de pagar esa obligación.

En consecuencia, como no se verificó que la demandada hubiera obrado con la intención de menoscabar los derechos del demandante u obtener alguna ventaja con la demora en el pago de sus obligaciones, más específicamente la consignación de las cesantías, no hay lugar a otorgar la sanción deprecada, máxime cuando los testigos y el demandante, sostuvieron que la empresa nunca había estado en mora frente a las acreencias laborales, siempre se pagaron los aportes a seguridad social y según la Secretaria General, para el 29 de octubre de 2021, data en la que dejó de prestar sus servicios, la compañía se encontraba a paz y a salvo frente a la situación laboral de sus trabajadores e

incluso, el pago de las acreencias laborales del demandante se verifica con la certificación del Área de Nómina de Coltejer expedida el 16 de noviembre de 2021 (arch. 14 C01).

Así que se **confirmará** también en este punto lo decidido por la *a quo*. Sin costas en la instancia.

En mérito de 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,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 21 de junio de 2022 por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Itagüí, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en la instancia.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

https://etbcj-my.sharepoint.com/:f/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/ErihSu19Ox9MjSVjB4DztGoB6hqMzQ_srwLOBi1p2VAe9Q?e=Fea43T

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala 017 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a5b0675217dbaab27c96e9866a65533eb501559a586105ac90afeff02b6cd859**

Documento generado en 22/01/2024 02:44:34 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>