

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso **Ordinario**
Radicación No. **25290-31-03-001-2020-00277-01**
Demandante: **GERMÁN MAURICIO CORTES MENDOZA Y OTROS**
Demandados: **ALIMENTOS RIE S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **22 DIAS DEL MES DE MARZO DE 2024** la sala de decisión integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP** y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por los demandantes, contra la sentencia proferida el 13 de julio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Fusagasugá (Cundinamarca).

Previa deliberación de los magistrados que integran esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

GERMAN MAURICIO CORTES MENDOZA, KORY VANESSA RUBIANO MENDOZA, NELSON ANDRES RIVAS CAICEDO, CRISTIAN DAVID GUAQUETA GARCÍA, GEIDY MAYERLY VARELA MENESES, JONATHAN LIZARAZO VELASCO Y ANDERSON ESTIVEN CANTOR demandaron a la

sociedad **ALIMENTOS RIE S.A.S.**, para que, previo el trámite del proceso ordinario, se declare la existencia de los contratos de trabajo a término indefinido de los accionantes en calidad de trabajadores y la demandada en su condición de empleadora, que la suspensión de dichos vínculos que de manera unilateral ejecutó la demandada no cumplió con las condiciones legales y administrativas para su aplicación, por lo que es ineficaz; en consecuencia se le condene por el período que estuvo suspendido el contrato, al pago de los siguientes conceptos: salarios, aportes a seguridad, prestaciones sociales –cesantías, intereses, primas-, vacaciones, indemnizaciones de los artículos 64 y 65, indexación, *ultra y extra petita*, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que los accionantes celebraron contratos de trabajo a término indefinido con la demandada, vigentes en las fechas que a continuación se relacionan:

NOMBRE TRABAJADOR	FECHA INICIO DE LABORES	FECHA SALIDA
GERMAN MAURICIO CORTES MENDOZA	01/06/2018	13/07/2020
KORY VANESSA RUBIANO MENDOZA	01/02/2018	13/07/2020
NELSON ANDRES RIVAS CAICEDO	16/05/2018	13/07/2020
CRISTIAN DAVID GUAQUETA GARCIA	01/08/2018	13/07/2020
GEIDY MAYERLY VARELA MENESES	01/08/2018	13/07/2020
JONATAN LIZARAZO VELASCO	27/11/2014	13/07/2020
ANDERSON ESTIVEN CANTOR GONZALEZ	01/06/2018	15/07/2020

La demandada, tiene como objeto social la producción, fabricación y comercialización de toda clase de productos lácteos, así como la venta de comida preparada para servicio a la mesa o para ser llevada por los clientes, a través del establecimiento de comercio denominado *LA VACA QUE RIE*, ubicado en el km. 31 – 5 vía Silvania; que

en el mes de abril, la accionada citó a uno por uno de los demandantes a fin de hacer entrega de escrito por el cual se les informaba la decisión unilateral de suspender el contrato de trabajo a partir del 14 de abril de 2020 y “**...hasta por 120 días o antes si el Gobierno Nacional dispone otra situación...**”; que el fundamento jurídico de la demandada para tal decisión “**...fue una mezcla de múltiples causales reguladas por la ley laboral** y que reseñó en su escrito de notificación como: “el Artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo que autoriza la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución o por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, de lo cual debe informar por escrito, a sus trabajadores.”...”; que la accionada en ejecución de la suspensión de los contratos mantenía la operación del establecimiento en el cual se prestaba el servicio, evento que era públicamente anunciado por ésta en la página de Facebook; que ya suspendidos los contratos de trabajo, el empleador mediante radicado No. 13E2020742500000001379 realizó solicitud especial al Ministerio de Trabajo para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días y fundado en el artículo 51 del CST numeral 1 “**...Por fuerza mayor o caso fortuito que impida temporalmente su ejecución...**”, frente a dicha solicitud, el Ministerio mediante radicado No. 08SE2020742500000002791 la requiere para que aporte soportes documentales para dar continuidad al proceso de aprobación; que en julio de 2020 la demandada alegando justa causa decide unilateralmente dar inicio a terminaciones de contrato de manera colectiva, entre ellos los de los aquí convocantes; que para la liquidación de prestaciones la empleadora descontó el tiempo que duró la suspensión del contrato; que

“...El 12 de julio de 2020 el demandado ALIMENTOS RIE SAS radica solicitud No.13EE2020742500000003098 ante el Ministerio de Trabajo

de autorización para despidos colectivos; frente a dicha solicitud el Ministerio mediante resolución No. 08SE202074250000003660 de fecha 28 de agosto de 2020 emite SEGUNDO REQUERIMIENTO para que amplié la información para dar continuidad a los trámites de autorización; requerimiento que a fecha 28 de septiembre de 2020 el empleador no había aportado para continuar el proceso de autorización. Es decir, que para la fecha de los despidos colectivos ALIMENTOS RIE SAS no contaba con autorización para ejecutarlos y tampoco para la suspensión de operaciones hasta por 120 días...”; y el “...23 de julio de 2020 el Ministerio de Trabajo – Regional Cundinamarca mediante comunicado con Rad. 08SE202074250000002791, requiere al demandado ALIMENTO RIE SAS por posibles riesgos para los trabajadores y por la suspensión de contratos laborales; indicándole la necesidad de valorar las posibilidades señaladas en la circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo a fin de ser lo menos lesivo para los trabajadores; en consecuencia, lo conmina entre otras cosas a que aporte información sobre los procesos implementados...” (fls. 2 a 19 PDF 03).

La demanda fue presentada el 23 de octubre de 2020, y repartida al **Juzgado Primero Civil del Circuito de Fusagasugá (Cundinamarca)** (PDF 02), autoridad judicial que, inicialmente la inadmitió con auto de 7 de diciembre de 2020, para que se enmendaran las deficiencias allí indicadas (PDF 05), luego la admitió con proveído de 6 de octubre de 2021, disponiendo la notificación a la parte demandada en los términos allí indicados (PDF 12).

La demandada **Alimentos RIE SAS**, por conducto de apoderado, descorrió el traslado de ley con oposición a las pretensiones exceptuando la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo, para lo cual, de manera preliminar, luego de hacer un recuento a la situación producida por la pandemia del Covid 19, señaló que

“...La llegada y propagación del Covid – 19 es un hecho externo y ajeno a la voluntad del empleador Alimentos RIE S.A.S., que, si bien debe en principio velar por la estabilidad de sus trabajadores, también es claro que “nadie está obligado a lo imposible”, y que también es claro que nos asiste un caso de fuerza mayor...”;

precisando que “...no existe fundamento jurídico o fáctico alguno que pueda conllevar responsabilidad en relación a los hechos que se indican en el libelo demandatorio, en el entendido que la Empresa Alimentos RIE SAS, cumple a cabalidad con sus obligaciones como empleador, ya que actuó dentro de sus obligaciones con legales, criterio de efectividad y oportunidad...”; que la sociedad “...efectivamente solicito al MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, la autorización para suspender de manera temporal las actividades de la empresa ALIMENTOS RIE SAS, amparados en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, desde el mes de abril de 2020, solicitud que fue radicada bajo No. 13E202074250000001379, la cual tenía como fecha de vencimiento de la gestión el 14 de junio de 2020, sin obtener respuesta de la administración a la fecha, configurándose el silencio administrativo positivo, de acuerdo con lo normado en el C.C.A. y en C.P.A.C.A. Así las cosas y en cumplimiento de la normatividad vigente, se solicita su reconocimiento según lo señala el artículo 85 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo...”; que no se le adeuda suma alguna a los accionantes; que “...la terminación del contrato de trabajo se dio por motivo de fuerza mayor y no por la mera liberalidad de la accionada, por su culpa o por culpa de cualquiera de los contratantes, tal y como lo determinan reiteradas sentencias, por la actualidad y realidad que nos agobia...”.

En su defensa propuso como medios exceptivos de fondo o mérito, los que denominó: *Inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, y la “Genérica”* (fls. 1 a 24 PDF 15)

En la audiencia del artículo 77 del CPTSS, llevada a cabo el 23 de marzo de 2022, el accionante *Jonathan Lizarazo Velasco*, llegó a un acuerdo conciliatorio con la parte demandada, por lo que se dio por terminado el proceso respecto de éste y se dispuso su continuación frente de los demás demandantes (Audio y acta, PDFs 19 y 20).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Agotado el trámite procesal correspondiente, el Juzgado Primero Civil del Circuito de La Fusagasugá (Cundinamarca), mediante sentencia del 13 de julio de 2022, resolvió:

“(...) PRIMERO: DECLARAR que entre los demandantes y la empresa ALIMENTOS RIE SAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido de los extremos temporales contenidos en la pretensión primera de la demanda.

SEGUNDO: DECLARAR que la empresa ALIMENTOS RIE S.A.S., despidió sin justa causa a los demandantes, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR a ALIMENTOS RIE S.A.S., a pagar la indemnización por despido injusto a los demandantes en los siguientes valores:

- a. Al señor GERMAN MAURICIO CORTES MENDOZA, en la suma de \$1.5780.000.*
- b. a la señora KORY VANESSA RUBIANO, en la suma de \$1.141.140-*
- c. Al señor NELSON ANDRES RIVAS CAICEDO, en la suma de \$1.550.780.*
- d. Al señor CRISTIAN DAVID GUAQUETA GARCIA, en la suma de \$1.433.740.*
- e. A la señora HEIDY MARLENI VARELA MENESES, en la suma de \$1.433.740.*
- f. A ANDERSON ESTIVEN CANTOR GONZALEZ, en la suma de \$1.550.780.*

CUARTO: DECLARAR no probadas las excepciones denominadas Inexistencia de la obligación, enriquecimiento sin justa causa, Buena fe del demandado.

QUINTO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de cobro de lo no debido, por las razones expuestas.

SEXTO: DECLARAR probada la excepción de oficio denominada cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 51 numeral 1 del CST, en cuanto a la suspensión de los contratos de trabajo de los demandantes.

SEPTIMO: CONDENAR en costas a la parte demandada. Fíjense agencias enderecho, en la suma de un millón de pesos. ...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 24 y 25).

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada de la parte demandante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

“(...) Gracias señor Juez, bueno señor juez, esta parte se permite manifestar su inconformidad con el fallo proferido, interponiendo el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, teniendo en cuenta que el despacho, si bien es cierto de manera muy juiciosa y acuciosa analizó la situación que no es desconocida para ninguno de los actores dentro del presente proceso, en torno a la posible afectación de la empresa Alimentos RIE con ocasión de la pandemia, pues también es cierto que pienso que respetuosamente, fue más allá de su deber en buscar cuál de las causales podría encajarse para la suspensión del contrato, y no tuvo en cuenta su deber de análisis probatorio en relación con el escrito de contestación, en donde como lo dije en los alegatos de manera reiterada y como se reconoció en el interrogatorio del representante legal, ellos reconocieron y confesaron que la causal y la motivación que llevó a la suspensión de los contratos fue la solicitud de suspensión de actividades al Ministerio del Trabajo, lo que genera unos efectos puntuales respecto del trámite que con mis representados se adelantó, respetuosamente señor Juez, en su calidad de administrador de justicia, su deber era analizar el material probatorio obrante en el expediente, claramente, en conjunto con hechos notorios como ud. los llama, pero le recuerdo que las causales que se alegaban son dos, son diferentes y tienen trámites especiales; y le repito, el despacho se apartó del análisis probatorio, se apartó de los pronunciamientos del Ministerio, de los requerimientos que este realizó a la empresa empleadora y por esa razón creo que de manera desafortunada, lo llevo a tomar la decisión de encuadrar cuál de las causales era la que más se acomodaba a la situación de la empresa y no cuál fue la causal que se probó dentro del proceso, acreditó, tramitó y sirvió de fundamento para que la suspensión se diera.

Así las cosas, no nos encontramos satisfechos con la no declaratoria de la ineficacia de la suspensión por desconocimiento del material probatorio, porque el despacho respetuosamente, fue más allá de su deber, en sentir de analista, o asesor, u orientar cual era la causal que más se acomodaba y no al análisis probatorio que determinara cual fue la causal que realmente se invocó.

Por esa razón, nosotros no nos encontramos satisfechos, compartimos la decisión del despacho en lo que tiene que ver con la no existencia de una justa causa para la terminación del contrato, y también consideramos que la suspensión no produce ningún efecto y no tiene en cuenta el reconocimiento de la mala fe del empleador en toda la terminación del contrato, desconociendo la posibilidad de la sanción, porque si bien es cierto el artículo 65 del CST habla de una sanción sobre salarios y prestaciones debidas, la indemnización también es un derecho de origen (sic), es un derecho que tiene los trabajadores, se halla dentro de la normatividad laboral que debe ser reconocida y es una suma que se le adeuda y que de manera dolosa como Ud. lo ha señalado, y de mala fe el empleador se

abstuvo de reconocer y por esa razón debió haber una sanción adicional respecto de este rubro que se reconoce hoy a los trabajadores.

Así mismo, también nos encontramos insatisfechos con las costas que fueron liquidadas, teniendo en cuenta el número de demandantes dentro del presente proceso, que si bien es cierto por economía procesal se adelantó un solo proceso, si bien es cierto cada uno de los trabajadores asumieron cargas para la atención del mismo, por esa misma razón consideramos que las costas también deben ser revaluadas.

En ese sentido, dirijo la apelación a este fallo señor juez, muchas gracias...”

El juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto y dispuso la remisión del proceso a esta Corporación. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

El término concedido en segunda instancia para alegar, conforme a proveído de 25 de octubre de 2022 (PDF 04AutoTraslado Cdrno. 02 Segundainstancia); transcurrió sin que las partes hubieran ejercido su derecho a presentar alegaciones de conclusión; como se indica en el informe de secretaria de fecha 11 de noviembre de 2022 (PDF 05 ídem).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para

pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados y sustentados en el momento en que se interpuso la alzada.

Así las cosas, se advierte que no existió reparó alguno frente a los siguientes supuestos facticos: (i) que las partes estuvieron atadas por contratos de trabajo a término indefinido, desempeñando los demandantes en su condición de trabajadores los cargos de *oficios varios*, percibiendo como salario básico inicial la suma equivalente al mínimo legal mensual vigente, vínculos que estuvieron vigentes entre las fechas que a continuación se relacionan: -

NOMBRE TRABAJADOR	FECHA INICIO DE LABORES	FECHA SALIDA
GERMAN MAURICIO CORTES MENDOZA	01/06/2018	13/07/2020
KORY VANESSA RUBIANO MENDOZA	01/02/2019	13/07/2020
NELSON ANDRES RIVAS CAICEDO	16/05/2018	13/07/2020
CRISTIAN DAVID GUAQUETA GARCIA	01/08/2018	13/07/2020
GEIDY MAYERLY VARELA MENESES	01/08/2018	13/07/2020
ANDERSON ESTIVEN CANTOR GONZALEZ	01/06/2018	15/07/2020

(ii) que la empleadora suspendió los contratos de trabajo a partir del 14 de abril de 2020, (iii) que la demandada realizó ante el Ministerio del Trabajo SOLICITUD DE SUSPENSIÓN TEMPORAL de actividades hasta por 120 días, con base en el numeral 1° del artículo 51 del CST, solicitud respondida con radicado 08SE2020742500000002791, en el cual se le hizo requerimiento de soportes documentales de implementación de medidas contra el COVID-19, para dar continuidad al proceso; (iv) que el 12 de julio de 2020, la accionada mediante radicado No. 13EE2020742500000003098 solicitó AUTORIZACION al Ministerio PARA DESPIDO COLECTIVO DE TRABAJADORES POR CLAUSURA DE LABORES TOTAL O PARCIAL EN FORMA DEFINITIVA O TEMPORAL, frente a la que el 28 de agosto de 2020, con Radicado No. 08SE2020742500000003660, se le requirió por segunda

vez ampliación de información como (Nombre, identificación, Cargo, Principales funciones del cargo, Tipo de vinculación, Salario, Antigüedad en la empresa, Sexo, Edad, Si es población con estabilidad laboral reforzada, Teléfono, Correo electrónico de los trabajadores a quienes se les ha suspendido el contrato laboral), como se indica en comunicación de 28 de septiembre de 2020, con la que el Ministerio del Trabajo dio respuesta al derecho de petición que elevara la apoderada de los actores (fls. 67 a 72 PDF 03); (v) que la demandada terminó de manera unilateral los contratos de trabajo; como se admite en la contestación de la demanda (PDF 15), y se corrobora con los medios de convicción personal practicados – *interrogatorios de parte de los actores y del representante legal de la accionada*-, y los allegados –*documentos*-, militantes en el expediente.

De lo expuesto en el momento de sustentarse el recurso de apelación, se observa que la controversia en esta instancia resulta de determinar si: (i) la suspensión de los contratos de trabajo es ineficaz como lo alega la parte actora y por ende, hay lugar a elevar condena en los términos pedidos en la demanda; (ii) se debe imponer la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Sobre el primer aspecto a dilucidar, repara la apoderada de la parte demandante que el juzgador de instancia “...*fue más allá de su deber en buscar cuál de las causales podría encajarse para la suspensión del contrato, y no tuvo en cuenta su deber de análisis probatorio en relación con el escrito de contestación, en donde como lo dije en los alegatos de manera reiterada y como se reconoció en el interrogatorio del representante legal, ellos reconocieron y confesaron que la causal y la motivación que llevó a la suspensión de los contratos fue la solicitud de suspensión de actividades al*

Ministerio del Trabajo, que genera unos efectos puntuales respecto del trámite que con mis representados se adelantó, respetuosamente señor Juez, en su calidad de administrador de justicia, su deber era analizar el material probatorio obrante en el expediente, claramente, en conjunto con hechos notorios como ud. los llama, pero le recuerdo que las causales que se alegaban son dos, son diferentes y tienen trámites especiales; y le repito, el despacho se apartó del análisis probatorio, se apartó de los pronunciamientos del Ministerio, de los requerimientos que este realizó a la empresa empleadora y por esa razón creo que de manera desafortunada, lo llevo a tomar la decisión de encuadrar cuál de las causales era la que más se acomodaba a la situación de la empresa y no cuál fue la causal que se probó dentro del proceso, acreditó, tramitó y sirvió de fundamento para que la suspensión se diera...”.

Al respecto, conforme el artículo 51 del CST, modificado por el artículo 4° de la ley 40 de 1990, el contrato de trabajo se suspende, entre otras causas, por: “...1. fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impidan su ejecución. ... 3. suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio del Trabajo. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito a sus trabajadores...”; causales que puede inferirse, invocó la parte demandada, conforme comunicaciones dirigidas a los demandantes, referenciadas “...SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO...”, (fls. 62 a 66 pdf 03).

En efecto, en dicha comunicación inicialmente se alude a la situación que para la época se presentaba a nivel mundial con la pandemia del Covid-19, así como a algunas de las medidas o lineamientos que estaba implementando el Gobierno Nacional para contener las

consecuencias de dicha situación, también se advierte que la demandada recurre a las mencionadas causales, dado que, en dicho instrumento (fls. 62 a 66 PDF 03), se indicó:

*“...Como es de público conocimiento, el pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud calificó el virus del COVID-19 como una pandemia, lo cual significa que esta enfermedad se ha propagada a nivel mundial, por lo que el Gobierno Nacional en conjunto con el Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Ministerio de Trabajo han presentado unos lineamientos con el fin de proteger el empleo, y de lo cual la Empresa Alimentos RIE S.A.S, teniendo en cuenta la EMERGENCIA SANITARIA decretada a nivel mundial, y con fundamento en los decretos expedidos por la Presidencia de la República, **420 de 2020** y **457 de 2020**, la Resolución **000453 DE 2020**, del Ministerio de Salud y Protección social que ordena la **“CLAUSURA TEMPORAL DE ESTABLECIMIENTO”** abiertos al público, y el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que autoriza la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución o por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, de lo cual debe informar por escrito, a sus trabajadores.*

Por lo anterior, la Empresa Alimentos RIE S.A.S. se ve en la obligación de suspender el Contrato de Trabajo firmado con usted, suspensión que inicia a partir del día 14 de abril de 2020, y hasta por 120 días, o antes si el Gobierno Nacional dispone otra situación.

Por consiguiente, y como fundamento en el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, y con el fin de salvaguardar el empleo de nuestros colaboradores, nos acogemos al Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

De antemano agradecemos su comprensión y colaboración y confiamos en que pronto estaremos nuevamente contando con toda su colaboración...” (subraya la Sala).

En ese orden, es factible considerar que la demandada fundamentó la suspensión de los contratos de trabajo en las dos causales mencionadas, nótese conforme lo señalado por el Ministerio del Trabajo en respuesta a la vocera judicial de la parte actora, el

empleador sustentó la solicitud de suspensión elevada ante éste, en el numeral 1° del artículo 51 del CST (fl. 70 y 71 PDF 03); por tanto, como lo refiere la recurrente, compete a la justicia, verificar si dichas causales o motivos alegados quedaron acreditados en el presente asunto; ejercicio que en sentir de la Sala, realizó el juzgador de instancia, así no lo considere la apelante; ya que, enfiló su análisis en determinar que la situación referida suscitada por la pandemia del Covid 19 y las consecuentes medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, se enmarcaban en la primera de las causales aludidas y por ende, era suficiente para tener como válida y eficaz la decisión de la empleadora; encontrando que esa particularísima situación de emergencia social, económica y sanitaria por la que se atravesó el país y de hecho el mundo entero para los años 2020 y 2021, y que analizó de manera minuciosa, encajaba perfectamente en la noción de fuerza mayor como motivo para suspender los contratos de trabajo.

Decisión que no merece reproche alguno, como quiera que la Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre este específico aspecto, considerando que esa particular situación se enmarca en el numeral 1° del artículo 51 del CST; ya que, en un caso de similares connotaciones, en sentencia de fecha 22 de septiembre de 2022, emitida dentro del expediente radicado bajo el No. 25269-31-05-002-2021-00092-01, con ponencia del Dr. Eduin de la Rosa Quessep, se sostuvo:

“(...) Para dilucidar lo anterior, resulta conveniente tener en cuenta lo previsto en el numeral 1 del artículo 51 del CST que establece que el contrato de trabajo se suspende “por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”.

Esos conceptos han sido definidos legalmente en el artículo 1 de la Ley 95 de 1890 (artículo 64 del Código Civil) como el imprevisto al que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. Se trata, en suma, de hechos que no se pueden prever ni evitar, y por eso la doctrina habla de que deben ser irresistibles, imprevisibles y tener causas externas a los contratantes.

El Tribunal considera que el análisis efectuado por la a quo es impecable, por cuanto en efecto, desde el ángulo que quiera mirarse, la pandemia del COVID 19 y las medidas que ella aparejó encajan perfectamente en la noción de fuerza mayor. En este aspecto, son importantes las precisiones hechas por la Corte Suprema de Justicia en sentencia 4.200 de mayo 21 de 1991 en cuanto define los conceptos de irresistibilidad como aquella que no haya podido ser impedida y que haya colocado a la persona en imposibilidad absoluta de ejecutar la obligación; y como imprevisible lo que no haya sido lo suficientemente probable para que razonablemente la persona pudiera precaverse contra él, aunque haya habido frente a la situación de que se trate, como la hay con respecto a toda clase de acontecimientos, una leve posibilidad de realización. Pues bien, la Pandemia por la que atravesó el mundo entero, a partir del mes de marzo de 2020, fue algo total y absolutamente inimaginable e inconcebible antes de su ocurrencia; ni la mente más previsiva alcanzó siquiera a imaginarse que la humanidad iba a vivir una situación similar, tan es así que afectó los cimientos y soportes de la economía mundial, y aun hoy se están viendo sus devastadoras consecuencias. La parálisis en algunos sectores fue total y absoluta y sólo con algo de imaginación pudieron desarrollar algunas actividades para evitar del todo la catástrofe total; en el caso de restaurantes se implementó la atención virtual y domicilios, pero eso sí fuera de los espacios físicos de los establecimientos. Esto ciertamente es un hecho notorio, pero además aparece respaldado con la cascada de normas expedidas por el Gobierno Nacional y las Administraciones Territoriales. Así entonces, es patente que a partir de 30 de marzo de 2020 se vivió una situación que es dable calificar como fuerza mayor, y como tal significó de plano la suspensión del contrato de trabajo del demandante, pues era imposible la ejecución de este, “sin comensales no había celebraciones”, como dice uno de los testigos (Bernal).

En cuanto a que a partir del mes de mayo se empezaron a implementar eventos virtuales desde mayo, y presenciales desde septiembre, debe decirse que en este aspecto el Tribunal prohija el análisis del a quo, porque se trató de eventos esporádicos y sin la magnitud de los que se realizaban antes de la pandemia, como de manera pormenorizada lo relataron los testigos Santana y Bernal Triana; el demandante no demostró que para realizar esos eventos las demandadas hayan despreciado su intervención, por cuanto se

trataba de certámenes especiales, en los que los artistas no era del “staff” de las accionadas, sino montajes especiales y con patrocinios para realizar actividades que permitieran mantener a flote, financieramente, las empresas, y evitar su hundimiento irremediable. Mírese que el propio demandante en su interrogatorio de parte dice que laboraba en los restaurantes y en particular en la ejecución musical de las celebraciones, es decir por las mesas, y si cerraron los restaurantes es por lo menos claro que no se requería de sus servicios, como lo señalan los testigos. Es pertinente aclarar que no puede pensarse que la situación, a pesar de su gravedad, significó la suspensión de todos los contratos de trabajo, pues algunos debieron mantenerse incólumes en razón de las actividades desplegadas por el trabajador, y esa sola circunstancia en modo alguno convierte en ilegítima la suspensión de los de aquellos, cuyo objeto se hizo imposible en las condiciones de la pandemia, como aquí se ha demostrado, pues las labores del actor se hacían posibles en el marco de la atención presencial en los establecimientos, amén de que los eventos presenciales realizados era con un aforo mínimo y, se repite, no se demostró que en los mismos se hiciera necesaria la participación de músicos del nivel del demandante... No puede creerse que se trató de meras dificultades, como dice el abogado del demandante, sino de una situación que amenazó la pervivencia de muchas empresas y sectores económicos, y sus consecuencias no se pueden minimizar ni pretender que algunas actividades implementadas para sobreaguar puedan ser tomadas como motivo para descartar la fuerza mayor o la legitimidad de la suspensión, pues como dice uno de los testigos se creyó que la marca no iba sobrevivir.

Como complemento de lo anterior, no puede olvidarse que el artículo 1 del CST dispone que las normas de este compendio normativo deben interpretarse teniendo en cuenta que su objeto es lograr la justicia en las relaciones que surjan entre trabajadores y empleadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; de modo que resulta descabellado que las empresas, que por circunstancias totalmente ajenas a su voluntad se vieron obligadas a suspender o disminuir sustancialmente sus labores, y que incluso pusieron en riesgo su existencia, deba asumir cargas que no se corresponden con la situación vivida.

De acuerdo con lo discurrido, la Sala está de acuerdo con el análisis del juzgado sobre fuerza mayor y suspensión del contrato del actor...”.

En ese orden, atendiendo el criterio traído a colación y como explícitamente lo analizó el juzgador de primer grado, la situación presentada con la pandemia del Covid-19 y las medidas adoptadas

por el Gobierno Nacional para contener dicha crisis, de público conocimiento, constituyen un escenario de fuerza mayor, como quiera que son hechos *irresistibles, imprevisibles y provienen de causas externas a los contratantes*; causal que tiene la entidad suficiente para darle validez y legalidad a la decisión de suspensión de los contratos de trabajo.

Ahora, respecto a la otra causal invocada en las mencionadas las comunicaciones, vale decir la *suspensión de actividades hasta por 120 días*, que a decir de la recurrente, “...ellos reconocieron y confesaron que la causal y la motivación que llevó a la suspensión de los contratos fue la *solicitud de suspensión de actividades al Ministerio del Trabajo, lo que genera unos efectos puntuales respecto del trámite que con mis representados se adelantó...*”; consideró el juzgador de primer grado, que la misma no se configura, para lo cual señaló: “...Con lo anterior el despacho observa que frente a la causal de suspensión de actividades hasta por 120 días de que trata el artículo 51 numeral 3 del CST, dicha causal no se configura toda vez que ni pasaron los 120 días, ni se obtuvo la autorización previa del Ministerio del Trabajo siendo requisito exigido por la norma citada, y tampoco se informó a los trabajadores respecto a que se hubiera presentado dicha solicitud; no obstante, conforme a la argumentación que ha sido dada, encuentra el despacho que si se configuró la del numeral 1 de la norma citada, es decir la fuerza mayor o caso fortuito, que se dio por causa de la pandemia Covid 19, desencadenando eventos como la restricción en la vía ya que constituía la fuente de la mayoría de los clientes de la empresa demandada, las distintas restricciones para la movilidad por la vía, las medidas de bioseguridad, y que todo eso no hizo posible que los demandantes pudieran continuar ejecutando su contrato de trabajo, porque pues la empresa ya no podía sostener el mismo nivel de trabajadores que llevaba con anterioridad; por esta razón, además de que se trata de un hecho imprevisible, la pandemia nadie la pudo prever ni los mismos estados, irresistible no solo por el hecho de la pandemia sino como se

explicó trajo consecuencias directas a la empresa demandada y que impidieron la ejecución de los contratos de trabajo con los trabajadores demandante, y que fue por una causa externa al agente a quien se le imputa el daño; en consecuencia, el despacho encuentra configurada la causal de suspensión de contrato de trabajo, establecida en el numeral 1° del artículo 51 del CST, conforme las razones dadas, y al estar configurada esta causal, causal que no exige permiso por parte del Ministerio del Trabajo, al estar configurada, surgen unas situaciones para trabajador y empleador, el trabajador no está obligado a continuar prestando el servicio y el empleador por su parte no está obligado a hacer el pago de salarios y las distintas prestaciones por el término que dure la suspensión, limitándose solo la obligación a realizar los aportes a seguridad social como efectivamente se acreditó que se hizo...”.

Razonamiento que tampoco merece reproche alguno, dado que efectivamente, aunque el empleador elevó solicitud ante el Ministerio para suspender los contratos, no obtuvo la correspondiente autorización, dado que no se acreditó en el expediente; sin embargo, tal situación por sí sola, no conlleva las consecuencias que quiere imprimirle la recurrente, esto es dar viabilidad a las condenas imploradas, porque tal como la misma lo admite, no fue la única causal puesta de presente por el empleador a sus trabajadores para tomar esa decisión, y al quedar acreditada una de ellas, de manera fehaciente, es suficiente para legalizar la actuación de la accionada frente a la suspensión de los contratos de trabajo.

Entonces, se reitera, aunque no se acreditó la suspensión de actividades en los términos del numeral 3° del artículo 51 del CST; se considera que, con la demostración de una de las causales invocadas por el empleador para suspender los vínculos laborales, es suficiente

para tener por legítima y válida la decisión en tal sentido, como sucede en el presente caso, pues se probó *la fuerza mayor* invocada por la accionada y que conforme lo referido por el Ministerio del Trabajo fue el motivo argüido ante esa entidad, en respaldo de la determinación para suspender los nexos laborales; en consecuencia, se confirmará lo decidido al respecto por el juzgador de primer grado; que hace improcedente elevar condena por las acreencias solicitadas derivadas de dicha situación; precisamente por ausencia en la prestación del servicio durante el término en que la suspensión contractual fue eficaz y sin ningún vicio discriminatorio o abusivo.

Reclama también la apelante, la **indemnización del artículo 65 del CST**, al sostener que el juzgador de instancia *“...no produce ningún efecto y no tiene en cuenta el reconocimiento de la mala fe del empleador en toda la terminación del contrato, desconociendo la posibilidad de la sanción... del artículo 65 del CST...”*.

Al respecto, la jurisprudencia ordinaria laboral enseña que la misma no es de aplicación automática e inexorable, que, para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador moroso, con el fin de establecer si su actuar se encuentra revestido o no, de buena fe, en razón a que la sola deuda objetiva de las acreencias laborales derivadas del contrato de trabajo a su terminación no le dan prosperidad.

Es decir, que si de las circunstancias fácticas se establece que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de vulnerar o desconocer los derechos laborales de quien reclama, la conclusión es que debe ser absuelto por estos conceptos, toda vez que la existencia de una

verdadera relación laboral no trae como consecuencia inevitable la imposición de estas sanciones, sino que, se repite debe analizarse la conducta del patrono, con miras a determinar si las razones que expone son atendibles o justificativas para obrar como lo hizo, sin importar si estas puedan ser consideradas o no, como correctas.

Lo importante es que los motivos expuestos por aquel, puedan ser considerados como atendibles de tal manera que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (a), para ubicarlo en el terreno de la buena fe, entendida esta como aquel “...obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, (...) en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos...”, sin que, por alguna razón, la mala fe pueda presumirse en su contra (CSJ, sentencias radicados 32416 de 2010, 38973 de 2011, SL11436 de 2016, SL 16967-2017, SL194-2019, SL539-2020 y SL3288 de 2021 entre otras).

Se observa, que dicho pedimento tuvo como sustento fáctico, la reclamación de salarios y prestaciones sociales durante el tiempo que perduró la suspensión de los contratos de trabajo, que, como se dijo en líneas anteriores, esto último no es procedente; por lo que, consecuentemente, tampoco hay lugar al estudio e imposición de la indemnización reclamada, como quiera que lo accesorio corre la suerte de lo principal; aunado a que la condena impuesta por indemnización por despido sin justa causa, no conlleva naturaleza salarial ni prestacional, y aunque “...la indemnización también es un derecho de origen (sic), es un derecho que tiene los trabajadores, se halla dentro de la normatividad laboral que debe ser reconocida y es una suma que

se le adeuda y que de manera dolosa como ud. lo ha señalado, y de mala fe el empleador se abstuvo de reconocer y por esa razón debió haber una sanción adicional respecto de este rubro que se reconoce hoy a los trabajadores...”, como lo refiere la recurrente; no se establece legalmente como consecuencia ante su no reconocimiento, la indemnización por mora que ahora pretende la recurrente.

Como quiera que no hubo condena por sanción moratoria, y ante la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, atendiendo las directrices jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral de la CSJ (Sent. SL359 y SL859 de 2021), se condenará a la parte demandada reconocer las sumas objeto de condena debidamente indexadas, con base en los IPC certificados por el DANE, tomando como índice inicial el de la fecha en que terminó el contrato y como final el de la fecha en que efectivamente se haga el pago.

Finalmente, repara la recurrente la condena en costas *“...teniendo en cuenta el número de demandantes dentro del presente proceso, que si bien es cierto por economía procesal se adelantó un solo proceso, si bien es cierto cada uno de los trabajadores asumieron cargas para la atención del mismo, por esa misma razón consideramos que las costas también deben ser revaluadas...”*; se advierte que el motivo de reproche es el quantum de las agencias en derecho determinadas en primera instancia; no obstante, debe decirse que esta no es la oportunidad procesal para controvertir las mismas, como quiera que el numeral 5° del artículo 366 del CGP, prevé: *“...La liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho sólo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas...”*, por tanto, no es la

apelación de la sentencia, oportunidad en la que nos encontramos, donde debe refutarse éste aspecto.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, por tanto, se modificará la decisión apelada en los términos ya referidos; reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada. citado.

Sin costas en esta instancia, pues, aunque no prosperó el recurso, se ordenó la indexación de las condenas impuestas.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia dictada el 13 julio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Fusagasugá–Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **GERMÁN MAURICIO CORTES MENDOZA Y OTROS** contra **ALIMENTOS RIE S.A.S.**, en el sentido de **CONDENAR** a la demandada reconocer la indexación sobre las sumas objeto de condena, en los términos indicados en la parte considerativa de esta decisión.

SEGUNDO SIN COSTAS en esta instancia, al no encontrarse causadas.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria