



San Andrés Isla, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintidós (2022)

PROCESO : ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTES : LIBARDO ESPITIA LOPEZ Y NADITH BARRETO
JIMENEZ
DEMANDADO : HOTELES DECAMERON COLOMBIA-HODECOL-
RADICACION No. : 88-001-31-05-001-2021-00007-01

MAGISTRADO PONENTE: JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA

i. Objeto de decisión. -

Proceden los magistrados JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA Magistrado Ponente, FABIO MÁXIMO MENA GIL y SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ, integrantes de la Sala de Decisión de esta Corporación, a decidir el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia del cinco (05) de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala, se acordó según

Acta No. 9304

ii. De los Hechos. -

El apoderado judicial de los demandantes manifestó que el señor LIBARDO ESPITIA LOPEZ inició labores en el Hotel Decamerón San Andrés- San Luis el 16 de julio de 1992, desempeñando el cargo de Capitán de Mesero.

Que el señor NADITH BARRETO JIMENEZ a su vez, comenzó a laborar para El Hotel Decamerón San Andrés- San Luis desde el 30 de enero de 1995, ocupando el cargo de Barman.

Señala que los señores ESPITIA LOPEZ y BARRETO JIMENEZ están vinculados con un contrato de trabajo a término indefinido, que han cumplido a cabalidad todas las órdenes impartidas por la demandada, y nunca han tenido inconvenientes en el cargo para el cual fueron contratados.

Indica también, que al interior de la empresa HOTELES DECAMERON COLOMBIA SAS-HODECOL SAS, -(HOTEL DECAMERON SAN ANDRES SAN LUIS), existe una Organización sindical de la industria Hotelera y Turística denominada- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES



DE COLOMBIA “HOCAR” Seccional San Andrés, desde hace más de veinticinco (25) años, que los señores LIBARDO ESPITIA LOPEZ y NADITH BARRETO JIMENEZ, por su liderazgo han sido elegidos muchas veces como miembros de la Junta Directiva del Sindicato Hocar-Seccional San Andrés, y la demandada ha sido notificada en diferentes oportunidades de la garantía foral de los demandantes.

Manifiesta igualmente, que el pasado 11 de marzo de 2020 la organización Mundial de la Salud (OMS), declaró como Pandemia la crisis de salud originada por el COVID-19, que en razón a ello la Organización Internacional del Trabajo-OIT en un comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020, recomendó a los Estados partes adoptar medidas urgentes para: *(i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida.*

Con base en el hecho anterior arguye que el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo expidió varias Circulares, con el objeto de proteger el empleo y los ingresos de los trabajadores y, para ello se debía acordar alternativas tales como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salarios sin prestación de Servicio- Artículo 140 del C.S.de T, licencia remuneradas compensables, modificación de la jornada laboral y concertación del salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concertación de beneficios.

Señala que, a pesar de la cantidad de ayudas Gubernamentales a las empresas, la demandada suspendió los contratos de trabajo a los señores LIBARDO ESPITIA LOPEZ y NADITH BARRETO JIMENEZ de manera unilateral desde el 27 de marzo de 2020, sin reconocerle salarios ni prestaciones legales ni extralegales sociales y, sin brindarles una sola alternativa de las consagradas por el Ministerio del Trabajo.

En la suspensión unilateral del Contrato de trabajo de los señores ESPITIA LOPEZ y BARRETO JIMENEZ la empresa les reconoció una especie de bono no salarial hasta el día 30 de mayo de 2020, denominado Suspensión Covid-19- Subsidio de Sostenimiento, y para el mes de junio de 2020 muy a pesar de los subsidios concedidos por el Gobierno Nacional para el pago de las primas, la demandada solo le reconoció al señor ESPITIA LOPEZ una prima de servicios por valor de \$ 459,213, siendo que su salario promedio para dicha fecha era \$ 1.717.212. 21 y al señor NADITH BARRETO JIMENEZ solo le reconoció \$ 349.451, siendo que su salario promedio para dicha fecha era de \$ 1.375.696.



Posteriormente, la demandada mantuvo la suspensión de los contratos de trabajo de los señores LIBARDO ESPITIA LOPEZ y NADITH BARRETO JIMENEZ reconociéndoles esta vez un bono menor no salarial equivalente a un (1) Salario Mínimo legal hasta el 30 de noviembre de 2020.

No conforme la demandada con la suspensión del contrato de trabajo de los señores LIBARDO ESPITIA LOPEZ y NADITH BARRETO JIMENEZ y con el argumento de que no abrirían el HOTEL DECAMERON SAN ANDRES SAN LUIS, en las fechas que el Gobierno Nacional les había autorizado, primero decide despedir una cantidad de empleados con contrato a término indefinido y posteriormente traslada a trabajadores a otros de sus Hoteles afirmándoles que no le concederían los beneficios extralegales de su Hotel de origen sino del destinado que, dicho sea de paso tienen menores beneficios que el Hotel Decamerón San Luis, muchos trabajadores con el temor de no perder su empleo aceptaron las condiciones de la demandada y fueron trasladados a otros Hoteles de la misma Cadena, mientras que el señor LIBARDO ESPITIA LOPEZ no aceptó el Traslado que le quería imponer la empresa demandada y, afirmó que lo acataría cuando así lo decidiera un Juez de la Republica debido a que, el goza de Fuero Sindical. Ante la negativa de aceptar el traslado la demandada le suspende nuevamente el contrato de trabajo, pero esta vez sin pago de ninguna clase de Bonos, salarios, Prestaciones Sociales legales ni mucho menos extralegales.

Al señor NADITH BARRETO JIMENEZ la demandada de manera unilateral le suspende el contrato de trabajo desde el 1 de diciembre de 2020.

Por último, señala que la demandada en uso de su poder subordinante el día 11 de diciembre de 2020 le SUSPENDIÓ el contrato de trabajo al señor LIBARDO ESPITIA LOPEZ generándole una desmejora en sus condiciones laborales enviándolo en plena navidad a pasar más dificultades con sus familiares.

iii. -Pretensiones.-

Con base en los hechos, el apoderado judicial solicitó:

1. Declarar que los contratos de trabajo entre los señores Libardo Espitia López y Nadith Barreto Jiménez fueron desmejorados por la sociedad empleadora al suspenderlos sin el reconocimiento de sus beneficios legales y extralegales a partir del 01 y 11 de diciembre de 2020 respectivamente y sin previa autorización del juez laboral.
2. Dejar sin efecto la suspensión de los contratos de trabajo.
3. Condenar a Decamerón, a pagarle a los demandantes los salarios y reajustes salariales dejados de percibir desde el 01 y 11 de diciembre de 2020 respetivamente.



4. Condenar a la demandada al pago vacaciones legales y extralegales, primas legales y extralegales.
5. Condenar a la demandada al pago de los beneficios y auxilios extralegales consagrados en la convención colectiva.
6. Condenar a la demandada al pago de las cesantías al fondo donde los demandantes se encuentren afiliados y pago de los intereses a las cesantías
7. Condenar a la demandada al pago a los aportes de seguridad social con el salario que corresponde.
8. Condenar a la demandada al pago de la indexación de las condenas
9. Condenar a la demandada al pago de las costas y gastos procesales

iv. Actuación Procesal. -

A través de auto de fecha diez (10) de febrero de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés Islas, procedió a admitir la demanda presentada por los **LIBARDO ESPITIA LOPEZ y NADITH BARRETO JIMENEZ**, ordenó correr traslado a la parte demandada y notificar al representante legal seccional de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCION, DISTRIBUCION Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMAS SERVICIOS QUE SE PRESTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA –HOCAR.

Habiéndose notificado en forma legal el auto admisorio de la demanda a la empresa accionada, se programó el día cuatro (04) de marzo de 2021, a las ocho y treinta de la mañana (8:30 a.m.), para que se llevara a cabo la audiencia pública de que trata el artículo 114 del C.P del T.

Llegada la fecha, una vez instalada la audiencia, la demandada HOTELES DECAMERON COLOMBIA SAS-HODECOL SAS, contestó la demanda, aceptó los hechos 1 a 8, 10, 13 y 35; de los hechos 40 y 41, se aceptó lo concerniente al salario; se opuso a las pretensiones esbozadas, y propuso las excepciones de fondo denominadas: inexistencia de desmejora de condiciones laborales, cobro de lo no debido por ausencia de causa, e inexistencia de la obligación, falta de título y causa en el demandante, compensación, pago, buena fe y prescripción.

El apoderado del sindicato por su parte, coadyuvó los hechos y pretensiones de la demanda, y no propuso excepciones.

En la misma fecha se decretaron las pruebas y se evacuaron los interrogatorios y testimonios decretados, así como se escucharon los alegatos de conclusión, por lo avanzado de la hora se acordó con los apoderados continuar la diligencia el día 5 de marzo de 2021, para efectos de dictar sentencia.



v. Sentencia Primera Instancia. -

El Juzgado laboral del Circuito de San Andres, mediante sentencia del 05 de marzo de 2021, absolvió al Hotel Decamerón Colombia SAS, HODECOL SAS, Hotel Decamerón San Andrés San Luis de todas las pretensiones de la demanda.

Declaró la prescripción de la acción presentada por el señor Nadith Barreto Jiménez.

Declaró probada las excepciones de fondo propuesta por Hotel Decamerón Colombia SAS, HODECOL SAS, Hotel Decamerón San Andrés San Luis llamadas: inexistencia del requisito de autorización judicial, inexistencia de desmejora de condiciones laborales, cobro de lo no debido por ausencia de causa, e inexistencia de la obligación, falta de título y causa en el demandante y declaró no probadas las de compensación, pago y buena fe, pero porque no se hizo necesario el estudio de las mismas.

Condenó en costas y agencias en derecho a la parte demandante, que se tasaron en el equivalente al 3% de las pretensiones pecuniarias contenidas en la demanda.

El a-quo desarrolla su decisión, analizando en primer lugar la excepción de la prescripción, para lo cual identifica los extremos temporales de la presentación de la demanda, la fecha de la suspensión alegada, y analiza si se presentó la reclamación administrativa.

El análisis del material probatorio allegado y la jurisprudencia utilizada como precedente, fueron los fundamentos para declarar parcialmente probada la prescripción frente a la demanda incoada por el señor NADITH BARRETO JIMENEZ, y proseguir el estudio frente a las pretensiones del señor LIBARDO ESPITIA LOPEZ.

En síntesis, para la juez de instancia la pandemia declarada a nivel mundial por el COVID-19 conllevó a que en Colombia se declarara el aislamiento preventivo obligatorio lo que repercutió negativamente en la actividad hotelera hasta llegar al cierre temporal de esos establecimientos, con la responsabilidad de mantener los contratos de trabajo de sus trabajadores, en ese orden de ideas indica la falladora, que la suspensión del contrato de trabajo no se originó por causas atribuibles a la voluntad del empleador sino por circunstancias independientes de su voluntad, extraordinarias, imprevisibles que conllevaron a la suspensión temporal de sus actividades.

Igualmente, arguyó que no era posible dejar sin efecto la suspensión del contrato de trabajo del señor Libardo Espitia, en razón a que en primer lugar se trata de una figura legal, cuya consecuencia para el trabajador es el no pago de salario, entonces no puede



alegarse una desmejora como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, si la misma ley es la que dispone como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, el no pago de salarios; en segundo lugar indicó, que la ley no exige la autorización del juez laboral, pues no se requiere que ese funcionario evalúe si la voluntad del empleador en desmejorar o despedir al trabajador sindicalizado fue justa o no, en razón a que las causas que provocan la suspensión del contrato de trabajo son ajenas a la voluntad del trabajador, y de ello da cuenta el artículo 412 CST.

En tercer lugar, esbozó que se acusa la suspensión del contrato de trabajo del señor Libardo Espitia de no contar con la autorización del juez laboral, y señala que con lo que debe contarse es con la autorización del ministerio de trabajo de acuerdo con la ley 50 de 1990 y con la resolución 0803 de 2020 expedida por el ministerio de trabajo, trámite que realizó la demandada de acuerdo con lo afirmado por la gerente corporativa de talento humano, de Hoteles Decamerón SAS.

Los anteriores fueron los argumentos exteriorizados para despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda.

vi. Apelación

La parte demandante interpuso recurso de apelación, manifestando que no opera y no hay prescripción con relación a la acción del señor Nadith Barreto, toda vez que fue a través del suscrito apoderado que se hizo la reclamación respectiva al señor Antonio Sánchez Otero, lo que se demuestra en su dicho, a través de una captura de pantalla que obra en el expediente la cual literalmente dice:

“muy buenos días señor Sánchez, espero se encuentre muy bien de salud, señor Sánchez, espero se encuentre muy bien de salud.

Señor Sanchez acerca del señor Nadith Barreto del Hotel San Luis que le comenté ayer, estamos atentos, muchas gracias”

Mensaje de datos dirigido al señor Antonio Sánchez Otero representante legal de asuntos laborales, calendado a 15 de diciembre de 2020, el cual, según el togado fue claro y va en concordancia con los hechos que fueron plasmados en la demanda, además que afirma que se trata de una reclamación que la jurisprudencia y la misma ley no exige solemnidad, solo habla de una reclamación hacia el empleador relacionada con una afectación al trabajador.

Acto seguido, el apoderado recurrente aclara que, en términos generales tanto para el señor Nadith Barreto y Libardo Espitia, no se está frente a una simple suspensión, como



lo señala el artículo 412 CST e indicó la jueza de instancia, sino que se está frente a una suspensión indefinida que inclusive es mucho más grave que la desmejora de los salarios, y el despido de un trabajador, porque en el despido hay dos efectos, si es sin justa causa tendría derecho al pago de una indemnización y una liquidación; y si es por justa causa en el peor de los casos tendría derecho a una liquidación lo que significa que el trabajador recibiría un ingreso por lo menos para mantenerse o invertirlo.

Acusa que en declaración atendida se pudo apreciar que la empresa está convocando a trabajadores para el retorno al Hotel Decameron San Luis, y se evidenció que el señor Libardo Espitia y el señor Nadith Barreto no están en esa lista, por lo tanto, a esa suspensión el juzgado y el tribunal deben ponerle un límite de lo contrario los trabajadores estarían en una especie de secuestro laboral o una atadura laboral en el sentido que tendrían el contrato vigente, pero suspendido.

De la misma manera afirma, que la empresa demandada utiliza frases para confundir al despacho, hablan de reubicación de empleados, como en el caso de los señores Sergio Cogollo, y Juan Carlos Narvaez, cuando lo que aceptaron fue un traslado, y el art 405 del C.S.T, impide el traslado a otros establecimientos del mismo propietario, situación que querían imponerle al señor Libardo Espitia y éste no acepto.

Insiste que la suspensión es una desmejora salarial, y que está demostrado que estos señores han venido siendo desmejorados desde hace varios meses, acepta que inicialmente hubo unos subsidios y los trabajadores no reclamaron conscientes de que había que dar un espacio, aportar a la crisis que se presentó en el mes de marzo de 2020, que los reclamos empezaron cuando se les desconoció o se les dejó de reconocer su mínimo vital para mantener a sus familias.

Por último arguye que la suspensión de los contratos mencionados por la señora jueza, se encuentran consagrados en el artículo 51 del CST, señala que hay dos clases: la suspensión por fuerza mayor y la suspensión cuando pasan 120 días, resalta que el caso que concita la atención en este asunto es la fuerza mayor y el caso fortuito, pero advierte sin embargo que en estos momentos no nos encontramos en ninguna de estas dos circunstancias, porque su definición es que son hechos irresistibles de manera sorpresiva en el cual la persona no lo puede evitar, eso se pudo haber aceptado en el mes de marzo, sin embargo en el mes de abril, mayo el gobierno nacional hizo una cantidad de movimientos, de decretos de orden nacional. local, internacional para mitigar el impacto, por eso hoy no se puede decir que existe la fuerza mayor, un mismo concepto que está manejando la empresa, que la fuerza mayor va a ser indefinida porque así es abrirle la



puerta al empleador para que abuse como lo están haciendo en este momento y sobre todo con los directivos sindicales.

En síntesis, los argumentos anteriores son las consideraciones puestas de presente para solicitar se revoque en su totalidad la sentencia proferida en primera instancia y en su lugar se condene a la empresa Hotel Decameron Colombia SAS, HODECOL SAS, Hotel Decameron San Luis a que deje sin efecto la suspensión indefinida a los señores Libardo Espitia y Nadith Barreto y se condene de todas y cada una de las pretensiones contenidas en la demanda.

vii. Consideraciones. -

El Tribunal Superior de este Distrito Judicial de conformidad con el numeral 1 del literal b del artículo 15, del C. de PL., es competente funcionalmente para resolver el recurso de apelación contra sentencias proferidas por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad.

Revisadas las actuaciones hasta este estado del proceso, no observa la Sala causal de nulidad que lo pueda invalidar total o parcialmente y que deba declarar de oficio, razón por la cual, se proseguirá con el estudio de los puntos en que se funda la apelación de la parte demandante.

Conforme a los antecedentes expuestos en precedencia, corresponde a esta sala de decisión determinar si en virtud del fuero sindical del que gozan los demandantes, de lo cual no existió reparo alguno, existen razones para declarar que los accionantes fueron desmejorados de sus trabajos al ser suspendidos sin reconocimiento de sus beneficios extralegales, y si operó el fenómeno de la prescripción frente a las pretensiones del señor Nadith Barreto Jiménez. -

Fuero Sindical:

El artículo 39 de la Constitución Política, consagra el derecho a la asociación sindical, la cual describe como el derecho que tienen trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Igualmente reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

Así mismo el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, establece: *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir*



las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

Esta condición fue acreditada en el proceso, y se puede apreciar en el pdf No. 03 Rotulado Poderes que se encuentra en el cuaderno digital de primera instancia, donde se visualiza certificación de la coordinadora de grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo calendarada 17 de septiembre de 2020 y demás archivos que lo acompañan.

Se tiene entonces que el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, establece quienes están amparados por el fuero sindical;

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

C) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o

confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes,

y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más.

(negritas y subraya fuera de texto).

De la norma transcrita se tiene para el caso de marras que los señores LIBARDO ESPITIA LOPEZ y NADITH BARRETO JIMENEZ, gozan de fuero sindical por ostentar la calidad vicepresidente y Suplente, respectivamente de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA “HOCAR”.



Prescripción:

El artículo 118A -Adicionado. Ley 712 de 2011, art.49, establece:

"Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora.

...

*Culminado este trámite, o **presentada la reclamación escrita en el caso de trabajadores particulares**, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses." (negritas y subrayas propias).*

De la norma anterior, y las probanzas arribadas al sub judice, de plano emerge que dicha excepción está llamada a prosperar frente al señor NADITH BARRETO JIMENEZ, en tanto la suspensión alegada de su contrato tuvo lugar el 1 de diciembre de 2020 y la demanda se presentó el 09 de febrero de 2021, es decir pasado los dos meses que exige la norma, sin ser de recibo que el mensaje de datos a que se alude pueda entenderse como la reclamación escrita que consagra el artículo ut supra, frente a los trabajadores particulares, el cual si bien no se le exige mayor formalidad, si debe contener el derecho debidamente determinado, es decir que el reclamo debe estar individualizado, lo solicitado debe ser claro y determinable. (Ver Sentencia SL 4554/SL 12900-2014)

En tal sentido no hay lugar a recabar en mayores argumentos para confirmar que la decisión adoptada por la jueza de instancia en este sentido fue acertada, por lo que se continuara el estudio del recurso frente a las pretensiones del señor LIBARDO ESPITIA LOPEZ.

Suspensión del contrato:

La suspensión del contrato de trabajo es una figura que tiene como finalidad, evitar una terminación definitiva del contrato de trabajo, cuando sobrevienen causas que impiden transitoriamente su cumplimiento, permitiendo que el contrato modifique sus efectos, sin afectar su existencia y esencia.¹

¹"institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (De La Cueva, 2003, p.234)

"la suspensión del contrato de trabajo es una institución legal que tiene por objeto conservar la vida de la relación laboral, permitiendo la cesación temporal de sus principales efectos cuando sobrevenga por una de las causales previstas en la ley, y sin responsabilidad para el empleador ni el trabajador" (Bermúdez, 2012, p. 247-248).



Dicho de otra manera, la suspensión permite que, en momentos de crisis del contrato, que podrían llevar a su terminación, se opte por soluciones que permitan mantener el vínculo jurídico derivado de la relación laboral (Jaramillo, 2010). ²

En términos de Dacosta (2020):

La suspensión del contrato en materia laboral no se entiende cabalmente sino es en función del desarrollo del principio de estabilidad del empleo (consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política). La estabilidad es un interesante principio que, si bien no implica perpetuidad de vínculos laborales, sí determina que el contrato laboral debe tener una vocación de permanencia, no solo por su evidente condición de desarrollarse en tracto sucesivo, sino por las condiciones que determina para el trabajador y su entorno (...) la ley laboral prefiere un contrato de trabajo así sea suspendido, antes que el evento que dificulta su ejecución, imponga la terminación de este (P. 14)

El Art. 51 del C.S.T; establece:

“El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

...”

Efectos jurídicos de la suspensión:

Los encontramos regulados en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, estos son: i.) la interrupción para el trabajador de la obligación de prestar el servicio personal para el cual fue contratado, ii.) la interrupción para el empleador en la obligación de pagar los salarios de esos lapsos iii.) la obligación del empleador de asumir las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión o las que le correspondan al trabajador por muerte o por enfermedad (en el caso colombiano la afiliación a seguridad social en salud y pensiones) y iv) el hecho que los periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Se puede observar de los artículos traídos a colación, que la suspensión del contrato es una figura jurídica legalmente regulada en nuestra legislación laboral, en la cual se estableció un listado de causales para que opere y unos efectos, sin embargo, en el asunto de marras se dio inicio a este proceso en razón a la calidad de aforado que ostenta

² “el ordenamiento jurídico laboral en momento de crisis del contrato, es decir, en circunstancias que podrían llevar razonablemente a la terminación de contrato, opta por soluciones que permitan mantener el vínculo” (Jaramillo, 2010, p.101)



el demandante, alegando una presunta desmejora en sus condiciones laborales a partir del 11 de diciembre de 2020, toda vez que desde esa fecha dejó de percibir retribución alguna llámese bono o subsidio.

El apoderado Judicial de la parte demandante, considera que no opera la suspensión del contrato bajo la causal alegada de fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, porque en su sentir a marzo 2021, no se encontraban en ninguna de estas dos modalidades, señala que muchas empresas que trasladaron a sus trabajadores, ya los están retornando a su lugar de origen, porque están operando con las limitaciones del gobierno les ha dado, acusa además que la entidad demandada lo que está es, enviando un mensaje a los líderes sindicales, mostrando su posición dominante.

A fin de controvertir los anteriores argumentos, es del caso resaltar que el Código Sustantivo del Trabajo no define de manera expresa qué es la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral, pero como se dijo antelada mente si define sus efectos, por lo que para analizar este tema, tendremos que remitirnos a la codificación civil, como quiera que el estatuto del trabajo establece como regla interpretativa que cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios del Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo.

La fuerza mayor y el caso fortuito en materia civil:

La fuerza mayor o caso fortuito es una institución que ha sido regulada en Colombia predominantemente en la legislación civil. Específicamente, el Código Civil hace mención del fenómeno de la fuerza mayor o caso fortuito, definiéndolo de esta manera:

Artículo 64. Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público.

A su vez, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación a lo debatido en este caso, sobre la aplicación y duración de la suspensión del contrato de trabajo con motivo de la existencia de una fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impide la ejecución del trabajo. señala:



Tesis: “Aunque por regla general el carácter de fuerza mayor o caso fortuito se atribuye a fenómenos de corta duración, en el Derecho Laboral, que tiende a asegurar la estabilidad del trabajador, no cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos, imprevisibles en su aparición y a los que no es dable resistir, impidan, durante un tiempo más o menos prolongado, la ejecución del contrato, sin que en ello intervenga la voluntad de las partes. Tal sería, por ejemplo, entre nosotros la especie de guerra civil que agobió durante algún tiempo varias comarcas del país, o el bandolerismo, cuando éste se presenta súbitamente en regiones antes no afectadas por él y perdura allí a lo largo de semanas y aun de meses.

... hay motivos de simple suspensión por tiempo mucho mayor, como en el caso del trabajador llamado a prestar servicio militar. (sentencia SCL del 7 de junio de 1963, M.P. Dr. Luis Albert Bravo)

Así las cosas, considera esta colegiatura que las razones de disenso no están llamadas a prosperar, por cuanto de las probanzas recabadas no se observa que la suspensión del contrato haya sido decretada en razón al fuero del demandante, sino que tuvo lugar con ocasión a la declaratoria de pandemia por el Covid 19 por parte de la OMS, hecho a todas luces irresistible e imprevisible, acaecido a nivel mundial; el cual aún está vigente, conocido es, que el ministerio de salud declaró la emergencia sanitaria en el territorio nacional mediante Resolución 385 de 2020, emergencia que fue prorrogada progresivamente, siendo la última de ellas a través de la Resolución 304 del 23 de febrero de 2022.

Se observa que, a contrario sensu de las denuncias expuestas por la parte demandante, la empresa demandada ante la situación nacional derivada por la pandemia, agotó varias medidas tendientes a no afectar el mínimo vital de sus empleados, es así como optó por el pago bonos no salariales iguales al salario de los empleados, luego por el pago equivalente a un salario mínimo, y en el caso del demandante le ofreció según sus manifestaciones la posibilidad de ubicarlo en otro hotel de propiedad de los demandados, pero el actor se negó a aceptarlo, lo que dio origen a la suspensión legal del Artículo 51 del C.S.T, con todos sus efectos; entiéndase que el cierre temporal del hotel Decameron San Luis, no fue una medida que se aprecie como retaliación en contra de sus empleados, toda vez que en ultimas ellos también dejan de percibir ganancias mientras este permanezca cerrado.

Conclúyase que, la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito no siempre es de corta duración, no podemos desconocer que las suspensiones pueden ser prolongadas en el tiempo y con duración indefinida. **“Se suspende seis meses, un año, dos años, etc.,**



hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades. (Cadavid & Arenas, 2020, p. 84)."

así la cosas, y bajo la óptica analizada, no le queda otro camino a esta Corporación sino el de confirmar la sentencia proferida el cinco (05) de marzo de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad.

VI.-Decisión

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

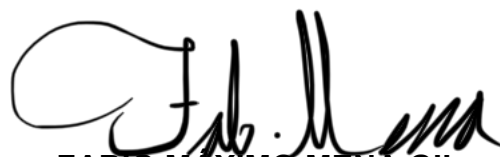
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del cinco (05) de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: En firme esta sentencia devuélvase el expediente previo las anotaciones de rigor al Juzgado de origen.

TERCERO: Contra esta decisión no proceden Recursos

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
Magistrado Ponente


FABIO MÁXIMO MENA GIL
Magistrado


SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
Magistrada