

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA



SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA - LABORAL

MAGISTRADO PONENTE
CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA

EXPEDIENTE N° 23 466 31 89 001 2020 00096 01

Folio 292

A los veintidós (22) días del mes de febrero del año dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral, integrada por los Magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, procede a desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha agosto 11 de 2021 proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano - Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 466 31 89 001 2020 00096 01 Folio 292** promovido por **WILLIAM ANTONIO ZABALETA MOLANO** en nombre propio, contra **COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.**, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 de 2020, la Sala previa deliberación virtual sobre el asunto, acogió el proyecto presentado por el Ponente, el cual se traduce en la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. El señor William Zabaleta Molano, actuando en nombre propio, presentó demanda ordinaria laboral en contra de **COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.**, con la finalidad de que se declare que existió un contrato de trabajo en misión, que, en la vigencia de la relación laboral, la demandada suspendió el contrato y otorgó licencias no remuneradas

sin el consentimiento del trabajador durante el año 2020, en los períodos del 02 al 29 de febrero, del 16 hasta el 30 de marzo y desde el 1° hasta el 15 de abril.

2. Consecuencia de lo anterior, se condene a COMPLEMENTOS HUMANOS S.A., a pagar al demandante los salarios dejados de percibir durante las licencias no remuneradas y la suspensión del contrato de trabajo, cuyas sumas sean debidamente indexadas; asimismo, se falle extra y ultra petita.

3. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Desde el día 05 de febrero de 2015 hasta la fecha, el actor comenzó a laborar mediante contrato de trabajo verbal por obra o labor contratada con la empresa COMPLEMENTOS HUMANOS S.A., desempeñándose en las labores de *OFICIAL DE OBRA 2*, de lunes a sábado y de manera continua, cuya asignación salarial fue de \$1.269.000,00.

- La demandada ejecutó labores para la empresa usuaria CUC CHINA UNITED ENGINEERING CORPORATION, en el proyecto denominado *TERMOELÉCTRICA GESELCA 3.2.*, ubicado en el municipio de Puerto Libertador – Córdoba. Allí sufrió un accidente de trabajo el día 30 de enero de 2018, el cual le dejó secuelas y una pérdida de capacidad laboral del 20,9% calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, cuyos diagnósticos fueron *Patología Fracturas Múltiples Cervical C5-C6, Artrodedis y RMO por Falojamiento Injerto Óseo + Vertetromía + Atrodesis con ADD PLUS C5-C7*. Por lo ocurrido, fue reubicado dentro del mismo proyecto.

- El 22 de abril de 2019, terminó la obra y la demandada decidió continuar con el contrato de trabajo en misión suscrito entre ellos, con otra empresa usuaria llamada FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS, en las labores de *SERVICIOS GENERALES*; ello ocurrió el día 23 de abril del mismo año y su lugar de trabajo fue el CDI BRISAS DEL SAN JORGE, en el municipio de Montelíbano – Córdoba.

- La demandada interrumpió la relación laboral tres veces en el año 2020, en los períodos del 1° al 20 de febrero, del 16 hasta al 30 de marzo y desde el 1° al 15 de abril, para un total de cincuenta y nueve (59) días. En esos lapsos, la empresa no requirió de sus servicios y utilizó la figura de las licencias no remuneradas sin su consentimiento. Seguidamente, la relación laboral se reactivó desde el 1° de marzo de 2020 hasta el 15 de marzo del mismo año.

- El 20 de marzo de 2020, la demandada le notificó al demandante por escrito la suspensión del contrato de trabajo, debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, invocando el artículo 51 del C.S.T.; por ello, el contrato se suspendió desde el 15 de abril hasta el 27 de abril de la misma anualidad. Una vez terminada dicha suspensión, le dieron vacaciones hasta el 16 de mayo del mismo año.

- Manifiesta que, en ese mismo año, se suspendió nuevamente el contrato por la misma razón, desde el 17 de mayo hasta el 12 de noviembre. Por ello, considera que la empresa nunca desplegó las directrices trazadas por el Ministerio del Trabajo, donde se sugiere el teletrabajo, licencia remunerada, salario sin prestación de servicio, reubicación del trabajador, entre otras.

- Señala el demandante que, desde la última suspensión hasta la fecha de presentación de la demanda, han transcurrido ciento veinte (120) días, sin tener una situación definida sobre la relación laboral. Agrega que el Ministerio del Trabajo, con base a una querrela administrativa laboral presentada por él, sancionó al empleador por vulnerar los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital, por haber otorgado licencias no remuneradas sin el consentimiento del trabajador.

- La empresa demandada, pagó al demandante 33 días de trabajo el día 15 de diciembre de 2020, después de ser notificada de la sanción, además, levantó la suspensión del contrato de trabajo y la relación laboral continuó.

4. Admitida la demanda y notificada en legal forma, COMPLEMENTOS HUMANOS S.A., por conducto de apoderada judicial, contestó la misma, aceptando unos hechos y negando otros; se opuso a todas y

cada una de las pretensiones. Asimismo, propuso como excepciones de mérito las de “Buena fe y cumplimiento del derecho”, “Inexistencia de la obligación”, “Pago” y “Compensación”.

II. FALLO CONSULTADO

A la primera instancia se le puso fin mediante sentencia de fecha agosto 11 de 2021, a través de la cual el Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano – Córdoba, declaró la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor contratada desde el 05 de febrero de 2015, entre el señor William Zabaleta Molano y COMPLEMENTOS HUMANOS S.A., declaró la existencia de las suspensiones del contrato de trabajo en los tres (03) períodos señalados en la demanda, cuyas causas son inimputables al empleador, a raíz de actos de terceros y por órdenes de autoridad. Como consecuencia de lo anterior, declaró probadas las excepciones propuestas por la demandada y la absolvió de todas las pretensiones invocadas.

Como fundamento de su decisión, el *A quo* indicó que la existencia del contrato de trabajo no se discutió, por lo que inicialmente lo reconoció. Constató con base en las pruebas recaudadas que, no existió solicitud ni concesión de licencias no remuneradas al trabajador, sino que, antes de marzo de 2020, no existía el requerimiento por parte de la empresa usuaria para el suministro de trabajadores en misión, lo cual imposibilitó a la demandada enviar al actor en misión; a partir de esa fecha, existió pago por nómina luego de que el demandante prestara su servicio a la empresa usuaria, FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS. Concluyó que la mencionada usuaria requiere de trabajadores en misión cuando las obligaciones, a raíz de los contratos con el ICBF, lo ameriten.

Manifiesta que las suspensiones de contratos, efectuadas entre marzo y noviembre de 2020, cuyas pruebas fueron los comprobantes de nómina y su fundamento el artículo 51 del C.S.T., son inimputables al empleador, toda vez que fueron imprevisibles, externas y no hubo relación entre el actuar del empleador y el hecho motivador de dicha figura legal, ello en virtud de la sentencia de casación laboral del 28 de noviembre de 2001, con radicación No. 16595 proferida por la Corte

Suprema de Justicia (Min 15 última audiencia).

Finalmente, indica que la accionada justificó las suspensiones y la imposibilidad de cumplir con las obligaciones; a raíz de las decisiones del gobierno nacional, la empresa usuaria cerró sus instalaciones, mientras que la naturaleza de servicios, como trabajadores en misión, impedían trasladar sus funciones a teletrabajo, por ser funciones de servicios generales. Por ello, coligió que la demandada depende de los requerimientos de las empresas usuarias y, actualmente, la única con quien contrata en la región es con la FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS, además, concluyó que la inasistencia injustificada del actor, indica que no tenía cómo controvertir las mencionadas licencias.

III. TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

Mediante auto adiado agosto 30 de 2021, se les corrió traslado a las partes para alegar por escrito, sin intervención-

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Previo a iniciar el estudio que nos convoca, se hace necesario aclarar que, corresponde a esta Sala desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia, por haber sido ésta adversa a los intereses del trabajador.

2. PUNTOS QUE NO SON OBJETO DE DEBATE

En el plenario, no es objeto de controversia y se mantienen incólume de la sentencia de primera instancia los siguientes:

- La existencia de un contrato de trabajo por obra o labor contratada, entre el señor William Zabaleta Molano y COMPLEMENTOS HUMANOS S.A., desde el 05 de febrero de

- 2015 con la asignación salarial señalada en la demanda.
- La ocurrencia del accidente laboral, la calificación de la pérdida de capacidad laboral del trabajador y su reubicación en las funciones de *SERVICIOS GENERALES*.
 - Las suspensiones del contrato de trabajo por parte del empleador, donde se invocó la causal del numeral 1° del artículo 51 del C.S.T, sus reactivaciones y notificaciones.

3. De las pruebas recaudadas en el juicio.

3.1. Interrogatorio de parte.

Debido a la inasistencia injustificada por parte del señor demandante, ***William Zabaleta Molano***, no fue posible absolver el interrogatorio de parte solicitado por el vocero judicial de la demandada.

3.2. Pruebas testimoniales.

Posteriormente, se escuchó al único testigo aportado por la parte demandada, el señor ***Edwin Franco Escobar***, quien indicó ser director de operaciones en la empresa COMPLEMENTOS HUMANOS desde el año 2005. Afirma que conoce al demandante porque en su cargo procesa la nómina y seguridad social de los trabajadores en misión, manifiesta que las suspensiones de contrato se dieron con ocasión de la pandemia, el estado de emergencia decretado por el Gobierno Nacional y las circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo, invocando la causal de fuerza mayor. Pese a ello, nunca dejaron de pagarle las prestaciones sociales y la seguridad social.

Refiere que, al ser una empresa de servicios temporales (EST), suministran trabajadores a empresas usuarias, las cuales suspendieron operaciones debido a la pandemia, al igual que sus contratos con las EST hasta el 30 de agosto de 2021. Por lo anterior, la demandada también suspendió sus contratos de trabajo y, para no perjudicar a sus empleados, entre ellos el demandante, les dio anticipos de vacaciones y pagos de cesantías. Desconoce las fechas en las que acabaron las suspensiones, dado que éstas se alternaban con vacaciones

anticipadas. Finalmente, señaló las actividades de la empresa usuaria FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS, su suspensión desde el 20 de marzo de 2020 y adujo que no sabe cuántos trabajadores tiene la demandada allá, solo aclara que ahora mismo no tienen y que, actualmente, en la región solo están contratando con esta usuaria. En cuanto a las licencias no remuneradas, afirmó que éstas se dan cuando los empleados la solicitan y que el demandado nunca las pidió.

4. Suspensión del contrato de trabajo.

Pretende el accionante se declare la suspensión del contrato de trabajo por obra o labor y el otorgamiento de licencias no remuneradas sin su consentimiento, por esta razón, es necesario traer a colación lo señalado en el artículo 51 del C.S.T., donde se dispone:

“ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:

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

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. 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, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.” (Subraya la sala).

Seguidamente, el artículo 53 *ibídem* establece:

“ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones” (Subraya la sala).

En el *sub examine*, la empresa demandada invoca el numeral 1° del artículo 51 del CST, aduciendo que por la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional ocasionada por el Covid-19, no era posible suministrar trabajadores en misión a las empresas usuarias, lo que conllevó a las suspensiones alternadas con anticipos de vacaciones en los contratos de trabajo, entre la demandada y sus trabajadores. En cuanto a las licencias no remuneradas mencionadas por el actor, el vocero judicial de la accionada indica que éstas deben ser solicitadas por el empleado y ello no ocurrió, por esta razón, manifiesta que las presuntas licencias fueron en realidad otras suspensiones de dichos contratos.

Se avizora que, en el hecho cuarto de la demanda, el accionante indica que en el periodo donde se otorgaron las supuestas licencias no remuneradas, la empresa COMPLEMENTOS HUMANOS no requirió de sus servicios y, teniendo en cuenta de que se trata de un contrato por obra o labor, no existe obligación a cargo del empleador o la empresa usuaria. De conformidad con lo relatado en el hecho cuarto de la demanda, se configura la confesión como medio de prueba, en virtud del artículo 191 del C.G.P., por lo tanto, es evidente que la confesión del actor acredita de que no se requirieron sus servicios y ello justifica la suspensión en virtud del contrato de obra o labor, asimismo, no se prueba la existencia de las licencias no remuneradas.

De la misma manera, cabe señalar que esta Sala se ha pronunciado en casos similares al que nos ocupa, contra la misma empresa demandada, como lo es la providencia adiada septiembre 27 de 2021 con radicación No. 23-466-31-89-001-2020-00098-01 Folio 295-21, donde con ponencia del Dr. Marco Tulio Borja Paradas se expuso:

“3.1. Observa la Sala que las partes no discuten que el contrato de

Rad. 2018 - 00476 Folio 292 M.P. CAYA

trabajo que vincula a las partes es de trabajador en misión por duración de obra o labor contratada.

3.2. Puestas así las cosas, es pertinente recordar que, conforme a la jurisprudencia de la Honorable Sala de Casación Laboral, en efecto, los contratos de trabajo entre las empresas temporales de servicios y los trabajadores que ella envía en misión a empresas usuarias, pueden ser por duración de obra o labor contratada (Vid. CSJ Sentencias SL3282-2018 y SL3520-2018), y, además, una causal objetiva de terminación de tales contratos, aun frente a trabajadores en situación de discapacidad, es la culminación de la obra o de las labores acordadas (Vid. CSJ Sentencia SL3520-2018).

3.3. Pues bien; la parte demandada demostró con el testimonio de EDWIN ALEXANDER FRANCO ESCOBAR y las comunicaciones u oficios adjuntadas a su contestación de demanda, enviadas por la empresa usuaria FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS, que ésta no le requirió servicios, esto es, obra o labor, en los periodos en los que el actor reclama el pago de salarios indexados.

Así que, observa la Sala que, al no existir obra o labor por el cual se contrató al demandante, existe sustracción de materia, y, por consiguiente, la parte actora, en vez de finalizar el vínculo laboral, a fin de protegerlo por razones de su salud y PCL, lo que ha realizado es suspender el contrato de trabajo, a fin de continuarle pagando la seguridad social.

3.4. Ahora, se afirma en la demanda que la suspensión del contrato ha perdurado por más de 120 días. Al respecto, se señala que este término es para la causal prevista en el numeral 3° del artículo 51 del CST, en tanto la causal invocada por la parte demandada es la prevista en el numeral 1° ibídem, esto es, la relativa a la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución del contrato de trabajo.

Con todo, haciendo abstracción de lo antes dicho, es decir, de que la causal de suspensión del contrato de trabajo invocada no fue la del numeral 3° sino la del numeral 1° del artículo 51 del CST, y, atendiendo que esta figura por esencia es eminentemente temporal, lo cierto es que, como se dijo, sería peor para el actor, por su situación de salud, que la demandada le extinga el vínculo laboral por terminación de la obra o labor, habida cuenta que, con la suspensión, le han continuado cubriendo la seguridad social.

3.5. Ahora, en cuanto a que la Pandemia del Covid 19 que inició en el 2020 constituya una fuerza mayor o caso fortuito, y, por ende, sea causal de suspensión de contrato de trabajo, así lo ha aceptado la Honorable Corte Constitucional en la sentencia T-279 de 2021, pero, claro está, ha de examinarse las particularidades de cada caso concreto. Y, en lo que aquí concierne, la Sala encuentra que, en efecto, sí se estructura esa fuerza mayor o caso fortuito, porque del testimonio de EDWIN ALEXANDER FRANCO ESCOBAR y de los oficios o comunicaciones que a la demandada le envió la empresa usuaria FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS, ésta, por virtud de la Pandemia, le suspendió a la demandada el contrato de suministro de personal, habida cuenta que a dicha usuaria a su vez el ICBF le suspendió el contrato que motivó el requerimiento de trabajadores en misión.

En contraste de lo anterior, la parte demandante no aportó prueba que derruya los anteriores hechos, e incluso, ni siquiera concurrió a la audiencia a absolver el interrogatorio de parte, como tampoco participar en la etapa de conciliación.

3.6. Finalmente, observa la Sala que, la demandada no avisó al Ministerio del Trabajo de forma inmediata la suspensión del contrato

de trabajo, no obstante, la falta de ese aviso (y, con mayor razón, el aviso tardío) no constituye una condición de eficacia cuando la causal de suspensión lo sea la fuerza mayor o caso fortuito, sino, a lo sumo, un incumplimiento o falta administrativa que sólo podía dar lugar a una sanción administrativa. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional, en sentencia T-279 de 2021 expresó:

“93. El CST no impone a los empleadores la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para suspender los contratos laborales por fuerza mayor o caso fortuito. Esta autorización únicamente es exigible cuando los empleadores invocan la causal prevista en el numeral 3º de artículo 51, la cual es aplicable a eventos de suspensión o clausura temporal de actividades de la empresa, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador. En efecto, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 dispone que, en eventos de suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador sólo está obligado a “dar inmediato aviso” al inspector del trabajo. El aviso al inspector del trabajo no es una condición de eficacia de la suspensión; su incumplimiento únicamente implica una falta administrativa que podría dar lugar a una sanción administrativa”.

Las consideraciones expuestas se estiman suficientes para confirmar la sentencia consultada.”

Acorde a ello, esta Judicatura acoge el criterio citado, toda vez que la situación fáctica y probatoria en ambos casos es la misma, incluso, el actor no compareció al interrogatorio que se le iba a practicar. Además, es menester señalar que, en lo concerniente a las suspensiones efectuadas desde abril hasta noviembre del año 2020, las colillas de pago de salarios y prestaciones sociales por los períodos reclamados, que obran en el expediente, acreditan los anticipos de vacaciones, suspensiones, pago de primas y cesantías. De igual manera, el resto de pruebas aportadas en la contestación de la demanda, demuestran que la accionada nunca incumplió la obligación de pagar los aportes a seguridad social durante la vigencia de la suspensión.

En cuanto al hecho motivador de dicha suspensión, se tienen en cuenta los comunicados de la FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS, de fechas 15 de abril 2020, 02 de diciembre de 2020 y 30 de junio de 2021. Conforme a esto y a lo declarado por el único testigo escuchado, esta Colegiatura concluye que la empresa usuaria efectivamente dejó de operar por fuerza mayor, en virtud del artículo 51 numeral 1º del C.S.T., debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el virus Covid-19 y a las decisiones gubernamentales que esto conllevó, además, es un hecho notorio el cambio que esta pandemia ha generado en muchas actividades propias de una empresa, en este caso, la labor de

Rad. 2018 - 00476 Folio 292 M.P. CAYA

SERVICIOS GENERALES que no puede ser desarrollada por medio de otras alternativas como teletrabajo.

Por todo lo anterior, a la empresa demandada se le hace imposible levantar la suspensión y por ello no le es imputable dicha causal, toda vez que ésta depende de los requerimientos que las empresas usuarias le hacen para el suministro de trabajadores en misión y, en este caso, de su única contratante en la región, la FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS, cuya afirmación no fue controvertida por el actor en la práctica de pruebas por su inasistencia injustificada. Actualmente la mencionada usuaria carece de objeto para dichos requerimientos por lo menos hasta el día 30 de agosto de 2021, por disposiciones del ICBF y el Gobierno Nacional.

Corolario de lo anterior, esta Sala confirmará el fallo de primera instancia. Sin costas en instancia, por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, **el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha agosto 11 de 2021, proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano – Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 466 31 89 001 2020 00096 01 Folio 292** promovido por **WILLIAM ANTONIO ZABALETA MOLANO** contra **COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.**

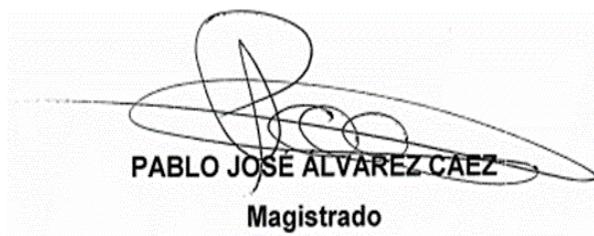
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no aparecer causadas

TERCERO: Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

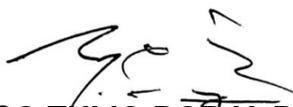
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ALVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado