



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el catorce (14) de diciembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-001-2021-00317-01 P.T. No. 20.719  
NATURALEZA: ORDINARIO.  
DEMANDANTE WILSON URIEL JAIMES CASTRO.  
DEMANDADO: TRANSPORTES SAFERBO S.A..  
FECHA PROVIDENCIA: CATORCE (14) DE DICIEMBRE DE 2023.  
DECISION: **“PRIMERO: CONFIRMAR** en su totalidad la sentencia del 29 de septiembre del 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor WILSON URIEL JAIMES CASTRO contra TRANSPORTES SAFERBO S.A. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a TRANSPORTES SAFERBO S.A. según lo previsto en el numeral 1º del art. 365 del CGP, y fijar como agencias en derecho la suma de 1SMMLV correspondiente a la suma de \$1'160.000.oo., a cargo de la demandada y a favor del actor según lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 de la Sala Administrativa del CSJ. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy once (11) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy quince (15) de enero de 2024, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

**REPUBLICA DE COLOMBIA**



Departamento Norte de Santander

**TRIBUNAL SUPERIOR**

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

**MAGISTRADO PONENTE**

**Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

PROCESO ORDINARIO LABORAL

Rad. Juzgado: 54-001-31-05-001-2021-00317-01

Partida Tribunal: 20.719

Juzgado: Primero Laboral del Circuito de Cúcuta

Demandante: WILSON URIEL JAIMES CASTRO

Demandada (o): TRANSPORTES SAFERBO S.A.

Tema: PAGO ACREENCIAS LABORALES-SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Asunto: APELACIÓN

San José de Cúcuta, catorce (14) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta, a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada en contra de la sentencia proferida el día 29 de septiembre del año 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral Radicado del Juzgado No. 54-001-31-05-001-2021-00317-01 y partida de este Tribunal Superior No. 20.719, promovido por el señor WILSON URIEL JAIMES CASTRO contra TRANSPORTES SAFERBO S.A.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

**I. ANTECEDENTES**

El demandante, por intermedio de apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral en contra de TRANSPORTES SAFERBO S.A., pretendiendo se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 4 de febrero de 2009 al 03 de febrero de 2010 y que a partir del 04 de febrero de 2010 hasta la actualidad su contrato fue a término indefinido; contrato que fue interrumpido y/o suspendido ilegalmente desde el 24 de marzo de 2020 y que a la fecha de la presentación de la demanda aún no ha sido reincorporado, señala que la mencionada suspensión no fue autorizada por la autoridad administrativa del trabajo a causa de coyuntura SARS-COV2, en razón a que la demandada siempre se ha mantenido plenamente habilitada para desempeñar o explotar el objeto social esencial de TRANSPORTE durante el tiempo de cuarentena estricta, siendo su obligación garantizar al actor la continuidad o estabilidad laboral por las enfermedades de larga data que venían sufriendo y que lo hace sujeto de especial protección constitucional.

Por lo anterior, solicita condena en los siguientes aspectos: salarios dejados de percibir desde el 15 de marzo de 2020 hasta que se haga efectivo la reincorporación, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones y sanción moratoria del Art. 99 de la Ley 50 de 1990.

## **II. HECHOS.**

Que el 4 de febrero de 2009 el señor WILSON URIEL JAIMES CASTRO inicio a laborar con la sociedad TRANSPORTES SAFERBO S.A, a través de un contrato a término fijo de 3 meses, el cual se prorrogó de forma automática hasta la actualidad, prestando su servicio personal como Auxiliar de Servicios con un salario pactado por valor de \$469.900 mensuales para el año 2009 y el 1 de febrero de 2019, acordaron mediante cláusula adicional, que el cargo que ocuparía sería el de Auxiliar Motorizado, seguidamente el 4 de febrero de 2010 acordaron que su contrato de trabajo pasaría a la modalidad de término indefinido.

Señala que para el año 2017 y principios del 2018, el actor venía siendo objeto de acoso laboral, debido a los cambios de horarios realizados por la empresa, los cuales le generaron inconvenientes con el gerente NORBERTO LUGO ALONSO y que en razón a esta situación ante el Ministerio del Trabajo llegaron a un acuerdo frente la mencionada situación.

Refiere que en septiembre de 2018 la empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A inicio un proceso disciplinario en contra del actor, argumentando que no tenía los documentos de la motocicleta al día, por lo que el 2 de octubre de 2018 fue traslado al cargo de auxiliar de bodega, cargue y descargue. Durante el desarrollo de su nuevo cargo, el 01 de noviembre de 2018 se encontraba entregando unas cajas en el Centro Comercial Alejandría de la ciudad de Cúcuta, cuando sufrió un accidente de trabajo consistente en un fuerte dolor de espalda al evitar que se le cayera una caja que iba subiendo de 50 kg, por lo que se fue a urgencias y le diagnosticaron trastorno de disco lumbar y otros, radiculopatía y otras dorsopatias deformante en la columna vertebral.

Que el 14 de noviembre de 2018, TRANSPORTES SAFERBO decidió dentro del proceso disciplinario sancionar con suspensión de dos meses al actor, es decir, hasta el 12 de enero de 2019, en razón a la mencionada situación el actor presentó acción de tutela, la cual en sentencia del 19 de diciembre de 2018 proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Cúcuta tuteló los derechos fundamentales del actor, ordenando inaplicar la sanción impuesta y reintegrarlo a su empleo.

Que una vez fue reintegrado, le practicaron los exámenes de inicio donde lo determinaron no apto para desempeñar su cargo de auxiliar de bodega, por lo que lo ubicaron como auxiliar de papelería, puesto el cual desempeñó hasta el 21 de marzo de 2020, en razón a que el 23 de marzo de 2020 el jefe de ventas JUAN ARIAS mediante llamada telefónica le informa al señor WILSON JAIMES que no se presentara a trabajar el 24 de marzo de 2020, dado que la empresa no iba a laborar argumentando los parámetros del

decreto 417 del 17 de marzo de 2020 y que debía estar atento al llamado a reincorporarse cuando fuera levantada la medida de restricción temporal decretada por la cuarentena obligatoria.

Que desde el 24 de marzo de 2020 la demandada suspendió de forma indefinida el contrato de trabajo y que se mantuvo interrumpida por más de 180 días, sin haber solicitado autorización a la autoridad administrativa del trabajo y que hasta la fecha de la presentación de la demanda no lo han reincorporado, en razón a dicha situación interpuso acción de tutela para que se ordenara a la demandada dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral y se procediera a cancelar los salarios dejados de percibir, acción la cual fue negada tanto en primera como en segunda instancia en razón a que no había acudido a la jurisdicción ordinaria laboral.

Resalta que el ministerio de trabajo, mediante circular N.º 021 de 2020, presento los lineamientos que podrían ser considerados por parte de los empleadores con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, pero que TRANSPORTES SAFERBO S.A no se acogió a ninguna e incluso ha recibido los beneficios decretados por el Gobierno Nacional, pero nunca ha tenido en cuenta al demandante aprovechando la pandemia para burla sus derechos como trabajador.

Que TRANSPORTE SAFERBO.SA. por su actividad lucrativa de transporte de carga, mensajería, mercancías o paquetes a nivel nacional, se ha mantenido permanentemente habilitada o incluida dentro de las actividades excepcionadas por el Gobierno Nacional para atender la emergencia social y de salud generada por la pandemia por Covid-19, la cual nunca impidió que continuara su objeto social e incluso una vez reactivada totalmente la economía, aún se encuentra sin ser llamado a ocupar su puesto de trabajo, sometido a continuar sufriendo una clara discriminación por su antigüedad y precaria situación de salud.

### **III. CONTESTACION DE LA DEMANDA**

Notificada de la demanda presentada en su contra, **TRANSPORTES SAFERBO S.A.** dio contestación a la misma en debida forma, aceptando que es cierto lo correspondiente a los contratos de trabajo suscritos con el demandante y que efectivamente el 4 de febrero de 2010 acordaron que a partir de ese día el contrato de trabajo celebrado sería a término indefinido y que, durante la relación laboral, se desempeñó en los diversos cargos que menciona en el escrito de la demanda.

Que es cierto lo de la suspensión del contrato, pero que la intención de la empresa fue salvaguardar los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores y proteger también los intereses del empleador durante el periodo de emergencia sanitaria, tuvo que acudir a la suspensión del contrato de trabajo del actor, misma que surtió efectos desde el pasado 24 de marzo de 2020, por esta razón a través de los respectivos jefes de área, se le informó de manera personal y telefónicamente la decisión de suspensión y el efecto

legal de la misma, ante la reducción de operación por los efectos del COVID-19; señala que esta decisión obedeció únicamente al negro panorama de zozobra e incertidumbre que se divisaba, por los hechos que son de amplio conocimiento a nivel mundial, sin que a la fecha se haya restablecido a la normalidad por la magnitud de la situación.

Que su actuación fue de la suspensión laboral, misma que está prevista en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, por distintas causales, entre ellas la fuerza mayor o el caso fortuito, con la única obligación de dar el respectivo aviso y sin que se requiera solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para que opere; que con motivo de la suspensión cesa para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar salarios durante esos lapsos. Advirtiendo que no fue una decisión caprichosa o arbitraria, sino resultado de la declaratoria de estado de emergencia y por las medidas para prevenir el contagio y propagación de la pandemia. Agrega que SAFERBO no es una empresa destinada al transporte especial de alimentos, dispositivos médicos y medicina; su actividad se orienta principalmente al transporte en la modalidad de paqueteo, textiles, encomiendas y mensajería, viéndose inmensamente diezmada su operación por el cierre del comercio al detal y los centros comerciales, y desembocando con esto en una grave crisis económica, pues se redujo la demanda de servicios de transporte en 80% generando pérdidas por \$36.000.000.000 durante el 2020 sin mejorar en 2021.

Que es cierto que el actor sufrió un accidente de trabajo día en mención, accidente que no le dejó secuelas, que en la actualidad está cerrado por parte de la ARL y que no le ha impedido al trabajador ejecutar normalmente sus labores y que no cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral, manifiesta que le expidieron unas recomendaciones médicas laborales que el empleador ha acatado a cabalidad.

Refiere que a medida que se ha ido reactivando la economía, la Compañía ha podido ir restableciendo su operatividad y en la misma proporción se ha ido reanudando contratos, lo cual hará en su momento con el demandante, conforme lo dispone el artículo 52 del Código Sustantivo de Trabajo, que regula la reanudación del trabajo, ante la suspensión del contrato laboral.

Se opone a las pretensiones y propone como excepciones de mérito: la excepción de pago, la improcedencia de imponer al empleador las sanciones previstas en el Art. 65 C.S.T, la improcedencia de imponer sanciones de conformidad con la Ley 361 de 1997, la improcedencia de imponer sanciones de conformidad con la Ley 361 de 1997, la protección laboral reforzada está establecida para la terminación no para la suspensión, fuerza mayor o caso fortuito, el abuso del derecho, la prescripción y la caducidad.

En audiencia de conciliación realizada el 5 de julio de 2023 ante el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA, se concilió de manera parcial, el reintegro del demandante, comprometiéndose el representante legal de TRANSPORTES SAFERBO a más tardar 8 de julio del 2023, realizar

toda la gestión correspondiente para que el señor WILSON URIEL JAIMES CASTRO iniciara nuevamente a laborar en la empresa. Respecto las demás pretensiones, se evidencia que estas no fueron conciliadas y fueron objeto de debate en el presente proceso.

#### **IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha 29 de septiembre 2022, resolvió:

**“PRIMERO: ORDENAR** a la demandada reconocer y pagar a favor del demandante, los salarios dejados de percibir a partir del día de suspensión del contrato de trabajo, hasta el día anterior de su reintegro laboral, debiendo reconocer los intereses corrientes sobre las sumas a pagar, debiendo además reliquidar las prestaciones sociales, reajustando la misma y hacer los descuentos a la seguridad social integral.

**SEGUNDO: NO SE ORDENA** los pagos de la sanciones e indemnizaciones pretendidas por el demandante

**TERCERO: CONDENAR** en costa a la parte demandada”

Para fundamentar esta decisión, el Juez *A quo* sostuvo que, se encuentra aceptada las prestaciones laborales y la suspensión del contrato de trabajo, estableciendo lo sucedido entre las partes con posterioridad a la suspensión, evidenciando, que del interrogatorio del representante legal de la empresa demandada, que a pesar de que la empresa nunca ha parado la ejecución de su función y alego una disminución del servicio hasta en un 80%, dicha afirmación que no se probó en el expediente, pues el objeto social se encuentra excluida de las restricciones al ser una empresa transportadora, por lo que siempre estuvo habilitada para prestar su actividad.

En cuanto a la legalidad de la suspensión del contrato, señala que el ordenamiento en materia laboral prevé mecanismo que los empleadores deben optar para sobrellevar la crisis acontecida; como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados con salarios sin prestar servicios, salarios sin prestación del servicio.

Resaltó, que la Circular 022 del 19 de marzo del año 2020, dispuso “*que en razón a la suspensión de término no se ha emitido autorización de despido colectivo de trabajadores ni de suspensión de contratos laborales*” de igual forma la Circular 027 del 20 de marzo de 2020, prohibía a los empleadores coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas conforme la sentencia C-930 del año 2009 de la Corte Constitucional.

Señaló que previo a dar aplicación al Art.51 del C.S.T, el empleador debía, usar las herramientas dadas en las mencionadas resoluciones y demás normas proferidas para el manejo de la pandemia, teniendo en cuenta la protección del mínimo vital y la vida digna de sus trabajadores, pudiendo además autorizar vacaciones anticipadas, pero hizo caso omiso el empleador de esta facultad de protección a sus trabajadores que son su fuerza laboral que desarrollan el objeto social de la empresa.

De igual forma alega la demandada haber dado auxilios para la protección de mínimo legal, pero no existe prueba sobre la mencionada situación, contrario a ello, existe el hecho expresado por el demandante que ni una llamada telefónica le realizaron para ver cómo se encontraba su estado de salud y que autorizo el retiro anticipado de cesantías, pero olvido que estas son para la sostenibilidad después de su terminación del contrato de trabajo y así mantener su mínimo vital mientras consigue nueva vinculación laboral.

Que el empleador fallo en su obligación primaria de protección de sus trabajadores manteniendo activos sus contratos más aún, cuando la empresa continuó prestando sus servicios como se acepta en el expediente alegando la disminución de sus labores, las cuales no fueron probadas, razón por la cual, ordenó a la empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A, a reconocer y pagar a favor del señor WILSON JAIMES, los salarios dejados de percibir por la suspensión de su contrato de trabajo hasta el día en que fue reubicado, con los correspondientes descuento de ley por seguridad social y negó la condena de las indemnizaciones del Art. 64 y 65 de la Ley 361 de 1997.

## **VI. RECURSO DE APELACIÓN- DEMANDADA-**

**La empresa demandada** inconforme con la decisión, solicita sea revocada la condena de pagar los salarios dejados de percibir por el demandante desde el momento de la suspensión del contrato de trabajo, los intereses corrientes y la reliquidación de las prestaciones sociales que dejo de recibir durante la suspensión del contrato, dado que el Juez a quo está desconociendo que el día 11 de marzo del año 2020, la organización mundial de la salud, declaro la enfermedad COVID-19 como una pandemia y el 12 de marzo de 2020 el ministerio de salud mediante resolución 385 del 2020, la emergencia sanitaria en todo el país por COVID-19, esto en el marco de una crisis de salud pública de importancia internacional definida como un evento extraordinario, que constituyo un riesgo para la salud pública de otros estados, que podía exigir una respuesta internacional coordinada.

Que el gobierno nacional durante la emergencia emitió decretos tendientes a garantizar la producción de primera necesidad, determinando entonces que las excepciones consagradas para la empresa de transporte de carga se previeron en la cadena de producción, almacenamiento, transporte, comercialización y distribución para elaborar bienes de primera necesidad. Situaciones que no eran el objeto principal de empresa demandada, puesto que su actividad se orienta principalmente a trasportar paquetes, textiles, encomiendas y mensajería, de tal forma que se vio afectada por el cierre del transporte al detal y los centros comerciales, generando una grave crisis económica, como consecuencia se vio avocada en suspender diversos contratos de trabajo por motivos de fuerza mayor o caso fortuito que impidieron el desarrollo del objeto social de la demandada y que generaron perdidas económicas por más \$36'000.000.000 durante el año 2020 y que no han mejorado a día de hoy, situaciones que se evidencian en el estado de resultados emitido por el representante legal.

Que en razón a toda la mencionada situación, SAFERBO S.A deicidio acudir a la figura legal consagrada en el Art.51 del C.S.T dando el previo aviso, sobre la suspensión de los contratos única obligación que tenía la demandada, como bien expuso el Juez, el Ministerio de Trabajo en circular no había dado permiso para suspender y dar despido masivo, pero se debe tener en cuenta que no se debía solicitar autorización al ministerio de trabajo, toda vez que no era un requisito consagrado en el C.S.T y el ministerio de trabajo no puede legislar o modificar lo que establece el legislador en el C.S.T. Resalta que el Gobierno Nacional no ayudo a los empresarios a salvar muchas compañías de la situaciones económicas que dejo la pandemia.

Señala que la empresa siempre ha actuado de buena fe con sus trabajadores y ha ido reincorporando a sus puestos de trabajo a medida que la operación se ha ido reactivando, teniendo que hacer muchos préstamos para cumplir con las obligaciones que se tenían con anterioridad a la pandemia, de igual forma que el demandante confeso que la compañía no es una empresa que preste servicios de transporte de alimentos de primera necesidad.

Refiere que respecto a las herramientas dispuestas para la protección del empleo formal, se tiene que no todas se hacían extensible a los trabajadores, puesto que los mismos era operarios y no se podía hacer extensible trabajo en casa para los mismos y que el trabajador no cuenta con una pérdida de capacidad laboral, si bien sufrió un accidente de trabajo el mismo no tiene secuelas y pude cumplir el contrato de trabajo e incluso en la actualidad se encuentra reincorporado nuevamente en sus labores.

Advierte que frente la fuerza mayor o caso fortuito alegada para suspender el contrato de trabajo se encuentra consagrada en el Art. 51 numeral 1 y fue desarrollado por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia 5152 de 1976, que establece “que la voluntad del empleador quedó superado vencida por la fuerza mayor cuya característica esencial es imponerse a los designios humanos en efecto la fuerza mayor o el caso fortuito cuando realmente aparezcan comprobados en el campo laboral hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello, ambas son víctimas de la fuerza mayor el empresario queda privado de la posibilidad de continuar su negocio y el trabajador de la de prestar el servicio y de recibir así un salario, pero que ninguno de los dos es culpable en infortunio de su antigua contraparte ni Por ende está obligado a indemnizar perjuicios”

Por lo tanto, expresa que en el presente caso la demandada fue mucho más garantista y proteccionista con sus trabajadores y no terminando el contrato de trabajo, simplemente acudiendo a una figura legal que se encuentra contenida en el Art. 51 del C.S.T, que le daba la potestad de suspender el contrato de trabajo de sus trabajadores en Procura de cuidar y de proteger los trabajos de sus empleados.

## **VII. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión, los cuales se encuentran debidamente consignados en el expediente digital y, una vez cumplido el término para el efecto, procede la Sala a resolver el asunto conforme a las siguientes,

## **VIII. CONSIDERACIONES**

**Competencia.** La Sala asume la competencia para decidir el recurso de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003.

### **Problema Jurídico**

Conforme a los argumentos sostenidos por el Juez A quo y a los concretos motivos de inconformidad planteados en el recurso de apelación, **el problema jurídico** que concita la atención de la Sala se reduce a determinar si resulta procedente dejar sin efecto la suspensión del contrato de trabajo notificada por SAFERBO S.A. al señor WILSON URIEL JAIMES CASTRO por no estar justificada debidamente y si de tal forma se debe ordenar el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el trabajador.

El juez a quo determinó, que estando demostrado y aceptado el vínculo laboral así como la suspensión del contrato de trabajo del demandante, no resultaba admisible la causal alegada de fuerza mayor y caso fortuito por cuanto la actividad empresarial de la demandada estaba exenta de las medidas de aislamiento, además no se acreditó haber agotado medidas previas y menos lesivas para los trabajadores antes de la suspensión y en todo caso los alegados impactos en su actividad económica que forzaron la decisión tampoco se demostraron y por ello condenó al pago de salarios dejados de percibir, reajuste de prestaciones, negando indemnizaciones y sanciones adicionales.

Contra la anterior decisión interpuso recurso de apelación la parte demandada, solicitando su revocatoria, reiterando que está debidamente justificada la medida de suspensión del contrato acorde al artículo 51 del C.S.T., ante la existencia de un hecho imprevisible y que tuvo directa incidencia en su prestación de servicios, limitándole severamente en su capacidad y sus ingresos, siendo esa la medida más adecuada para preservar la existencia de la empresa.

En esa medida, procede la Sala a analizar inicialmente el asunto propuesto por la parte demandada en su recurso de apelación que se ciñe a la legalidad en la decisión de suspender los contratos de trabajo del demandante.

## **Hechos acreditados.**

Sea lo primero indicar por parte de la Sala, que en el sub-examine no existe controversia sobre la relación de carácter laboral existente entre TRANSPORTES SAFERBO S.A y el señor WILSON URIEL JAIMES CASTRO, que fue vinculado inicialmente a través de un contrato a término fijo el 4 de febrero de 2009 el cual se prorrogó hasta el 3 de febrero de 2010 y que el 4 de febrero de 2010 se modificó la modalidad de su contrato a término indefinido, prestando siempre sus servicios en la ciudad de Cúcuta recibiendo un salario del mínimo mensual legal vigente.

De igual forma, no es un hecho controvertido que el 24 de marzo del 2020 la empresa demandada suspendió el contrato de trabajo suscrito con el actor en virtud a lo establecido en el numeral 1 del Art. 51 del C.S.T, dejando de efectuar los pagos de salarios y que solamente siguió efectuando los pagos a seguridad social integral.

## **Suspensión del contrato de trabajo**

La norma alegada por la demandada para establecer la suspensión del contrato de trabajo, se encuentra en el numeral primero del artículo 51 del C.S.T., que reza:

***“ARTICULO 51. SUSPENSION. <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:***

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

Sobre los efectos de la suspensión, el artículo 53 refiere que *“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”.*

Acorde a la normativa, el empleador está en la facultad de acudir a cualquiera de las 7 causales para proceder a la suspensión de un contrato de trabajo; de estas solo el numeral tercero establece como requisito previo la obtención de un permiso de autoridad administrativa para su validez, esto es en caso de suspensión de actividades o clausura temporal por razones técnicas o económicas u otras independientes a la voluntad del empleador.

## **Causal por fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión del contrato de trabajo.**

Se advierte que la causal alegada por TRANSPORTADORA SAFERBO fue la del numeral primero "FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO", por ende, para su legalidad no es necesario acudir previamente al Ministerio del Trabajo; lo que debe, es determinarse que efectivamente se configuró este supuesto, porque de lo contrario, esta decisión no está llamada a surtir efectos.

Al respecto de la legalidad de las suspensiones del contrato de trabajo, en providencia SL3238 de 2020 señala la Sala de Casación Laboral que "*En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo, conviene precisar que existen normas de orden público que contienen un mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores, contra las cuales **no es posible realizar pactos o acuerdos en contrario tendientes a cercenar los derechos mínimos de aquéllos, ya que, en caso de presentarse esa situación, el acto se reputa ineficaz***"; lo que implica que, en caso de utilizarse esta figura para desconocer derechos laborales al no configurarse realmente un motivo de fuerza mayor, la misma deviene en ineficaz.

En diferentes providencias, como la citada SL3238 de 2020 y SL11919 de 2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala que, para valorar la existencia de fuerza mayor o caso fortuito para avalar suspensión de contrato, debe seguirse el siguiente parámetro:

*"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos (sic) de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."*

*"Consiguientemente, en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor **el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible** e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que **es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho.** (ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83).*

*"Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es **que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho.** Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor. (ver Sentencia de noviembre 13 de*

*1962 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2261, 2262, 2263 y 2264 Págs. 163 y ss.)”*

### **Caso en concreto.**

Para resolver adecuadamente el problema jurídico, lo correspondiente es analizar si efectivamente el motivo alegado por el empleador encuadra en el concepto de situación de fuerza mayor o caso fortuito para predicar eficacia de la suspensión; situación que se deriva de los hechos alegados por ambas partes en sus oportunidades procesales y respecto de lo cual giró el debate probatorio.

Aplicando los lineamientos mencionados anteriormente al caso en concreto, se debe resaltar que la empleadora demandada menciona que se vio forzada a suspender los contratos de trabajo con motivo de la pandemia por COVID-19 y que para contener su expansión, se decretó la emergencia económica, social y ecológica, emitiendo diferentes decretos para dar instrucciones sobre aislamiento social obligatorio que limitó su actividad empresarial y por lo cual, para evitar incurrir en pérdidas que afectaran la subsistencia de todos los empleos, se decidió suspenderlos temporalmente acudiendo a la alegada figura legal de la suspensión.

Frente a lo anterior, se tiene que la mencionada situación, es un hecho notorio puesto que el 11 de marzo de 2020 la OMS declaró como pandemia el CORONAVIRUS COVID-19, lo que a su vez conllevó a que Colombia se declarara desde el 12 de marzo de 2020 mediante resolución 385 del 12 de marzo de 2020 la emergencia sanitaria y como consecuencia de ello, desde entonces se adoptó la estrategia de aislamiento preventivo para efectos de mitigar el contagio masivo de COVID-19; lo que generó el cierre casi absoluto de la actividad económica tanto en Colombia, como en la mayoría de países, quedando solo en funcionamiento los servicios y negocios esenciales para la subsistencia.

No obstante, los cierres y limitaciones no fueron totales ni absolutos, en la medida que el Gobierno junto a las medidas de restricción procedió a identificar las actividades que estaban facultadas para seguir ejerciendo con las medidas de protección individual y sociales adecuadas; en este caso el certificado de existencia y representación legal de SAFERBO S.A. establece que su objeto social principalmente es: el transporte terrestre automotor especializado de cargas o mercancías de cualquier género, como actividad principal, dentro del territorio nacional o en la jurisdicción de otros países; actividades complementarias con lo anterior, consistente en recibir, embalar, almacenar, entregar y distribuir la carga o mercancías; el servicio de mensajería especializada.

El Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 estableció en el ordenamiento nacional el aislamiento preventivo obligatorio, limitando totalmente la libre circulación de personas y vehículos consagrando en su artículo 3º unas

excepciones para garantizar los derechos a la vida, salud y supervivencia; entre estos se encuentran:

*“7. La cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, **transporte**, comercialización y distribución de medicamentos, productos farmacéuticos, insumos, productos de limpieza, desinfección y aseo personal para hogares y hospitales, equipos y dispositivos de tecnologías en salud, al igual que el mantenimiento y soporte para garantizar la continua prestación de los servicios de salud.*

*10. La cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, **transporte**, comercialización y distribución de: (i) insumos para producir bienes de primera necesidad; (ii) bienes de primera necesidad - alimentos, bebidas, medicamentos, dispositivos médicos, aseo, limpieza de ordinario consumo en la población-, (iii) alimentos y medicinas para mascotas, y demás elementos y bienes necesarios para atender la emergencia sanitaria, así como la cadena de insumos relacionados con la producción de estos bienes.*

*11. La cadena de siembra, cosecha, producción, embalaje, importación, exportación, **transporte**, almacenamiento, distribución y comercialización de semillas, insumos y productos agrícolas, piscícolas, pecuarios y agroquímicos -fertilizantes, plaguicidas, fungicidas, herbicidas-; productos agropecuarios, piscícolas y pecuarios, y alimentos para animales, mantenimiento de la sanidad animal, el funcionamiento de centros de procesamiento primario y secundario de alimentos, la operación de la infraestructura de comercialización, riego mayor y menor para el abastecimiento de agua poblacional y agrícola, y la asistencia técnica. Se garantizará la logística y el transporte de las anteriores actividades.*

*16. Las actividades de los puertos de servicio público y privado, **exclusivamente para el transporte de carga.***

*27. El funcionamiento de los **servicios postales, de mensajería**, radio, televisión, prensa y distribución de los medios de comunicación.”*

Igualmente, el artículo 4° de esa norma consagra **“Se deberá garantizar el transporte de carga, el almacenamiento y logística para la carga de importaciones y exportaciones.”**

Se evidencia de lo anterior, que la actividad principal ejercida por la empresa SAFERBO S.A. **no estuvo entre los sectores económicos afectados** por un cierre total derivado de las limitaciones a la circulación para contener la pandemia de COVID-19; puesto que; desde el primer decreto expedido por el Gobierno Nacional, el transporte de carga y el de la mensajería estuvo amparado por las excepciones para seguir ejerciendo su oficio.

Si bien la empresa demandada alega que esta excepción estuvo principalmente dirigida a los sectores de transporte de alimentos, medicamentos, aseo y demás de primera necesidad, los cuales no son

aquellos a los que se dedican sus usuarios; esta es una situación que no fue demostrada en el plenario.

La apoderada de la parte demandada en su apelación hace referencia a que el Juez a quo, no valoró de manera correcta el certificado expedido por el representante legal (*Carpeta. Contestación DDA SAFERBO; Pdf. CERTIFICADO DISMINUCION DE INGRESOS*) donde indica que la actividad de transporte de mercancía por carretera es un servicio de ejecución presencial; por lo que las limitaciones del aislamiento preventivo obligatorio afectaron e incidieron en el personal activo que requerían, de manera imprevisible e irresistible. Que la situación afectó a la empresa, generando un detrimento mayúsculo en su flujo de caja, al reducirse la demanda de transporte y para su caso los ingresos fueron muy por debajo de lo presupuestado, al continuar los gastos operacionales y no ser posible cumplirlos. Que la operación se redujo en un 80% con el inicio de la pandemia y peligró su estabilidad financiera, sufriendo una disminución de los ingresos de \$36.409.830.000 comparado con el año anterior.

Frente al mencionado certificado se evidencia que este fue emitido por el mismo representante legal de la empresa demandada, por lo que dicho certificado es una situación favorable para sus intereses procesales, por lo que no puede tener ningún valor probatorio, en la medida que eso equivaldría permitir a la parte crear una prueba propia para avalar sus excepciones.

De igual forma, menciona la apoderada en su apelación que no fue valorado el balance general de cuenta de la empresa donde se comparan los ingresos y gastos de enero a diciembre de 2019 con los del año 2020.

Respecto del balance general de cuentas comparativo entre 2019 y 2020 (*Carpeta. Contestación DDA SAFERBO; Pdf. Estado de Resultado*), si bien lo que busca destacar la parte demandada es que los ingresos totales bajaron más de treinta y seis mil millones en el mismo período como consecuencia de la pandemia; revisando la totalidad de los valores reportados es posible verificar también, que los gastos totales se redujeron en más de seis mil millones de pesos (incluyendo dos mil quinientos millones de pesos en ahorro por gastos de personal) y especialmente los costos de ventas fueron menores en 2020 por más de treinta y dos mil millones de pesos comparados con los de 2019.

Es decir, si a los ingresos totales de 2019 se le descuentan los gastos totales y los costos de ventas, arroja un margen favorable para la empresa de apenas \$244.596.947; pero en 2020 este margen favorable es de \$2.310.303.198. Lo que significa que en el año de la pandemia las utilidades incrementaron casi un 1000%. Aclarando que esta conclusión se deriva exclusivamente del análisis del documento aportado, y que si no corresponde a la realidad es porque el interesado en demostrar la ocurrencia de otros egresos no aportó mayores elementos de prueba.

### **Solución del Problema Jurídico.**

Bajo estas consideraciones, queda claro que si bien las medidas de aislamiento social derivadas de la pandemia de COVID-19 fueron una situación imprevisible que se suscitó en el país en marzo de 2020; no tuvo el carácter de irresistible para la empresa SAFERBO S.A., por cuanto su actividad empresarial estuvo identificada entre las primeras labores con excepción a la aplicación de las medidas restrictivas aplicadas por el Gobierno Nacional para mitigar la propagación de la pandemia y su estado económico si bien redujo ingresos, en una manera casi equiparable redujo costos, **lo que le hubiera permitido ejercer otras actuaciones frente a sus trabajadores** que no implicara suspender los contratos de trabajo y privarlos indefinidamente de su ingreso de subsistencia.

De igual forma debe tenerse en cuenta que el empleador, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral. Al respecto, se recuerda que en casos donde se pretende alegar que la insolvencia económica puede obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, la tesis que ha sostenido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado 34288 de enero 24 de 2012, donde señala:

*“el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso **debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis**”.*

Frente a tal, no existe prueba alguna en el plenario que denote que el empleador tomó las medidas necesarias para amortiguar la falta de recursos económicos de manera preventiva, tendientes al cumplimiento de las obligaciones laborales adquiridas con el demandante; por el contrario, la Sala coincide con el Juez *a quo* que existían actuaciones que podía agotar previamente como adelantar vacaciones causadas y no pedidas, redistribuir funciones o conceder salario sin prestación de servicios de manera temporal.

Igualmente, se destaca que el empleador no aportó pruebas que demostraran las razones y el programa utilizado para identificar que funciones tenían prioridad dentro de la estructura empresarial, que ameritara eximirse de los servicios prestados por el actor en específico y que necesitara especialmente de un grupo de trabajadores específico antes que al señor WILSON URIEL JAIMES.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que efectivamente la suspensión del contrato de trabajo del demandante no obedeció a una situación de fuerza o cosa fortuita, por lo que se confirmará íntegramente la decisión de primera instancia y se condenará en costas procesales de segunda instancia a TRANSPORTES SAFERBO S.A. por no haberle prosperado el recurso de alzada, según lo previsto en el numeral 1º del art. 365 del CGP, y se fijarán como agencias en derecho la suma de 1SMMLV correspondiente a la suma

de \$1'160.000.oo., a cargo de la demandada y a favor del demandante WILSON URIEL JAIMES CASTRO según lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 de la Sala Administrativa del CSJ.

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**IX. RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su totalidad la sentencia del 29 de septiembre del 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor WILSON URIEL JAIMES CASTRO contra TRANSPORTES SAFERBO S.A.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a TRANSPORTES SAFERBO S.A. según lo previsto en el numeral 1º del art. 365 del CGP, y fijar como agencias en derecho la suma de 1SMMLV correspondiente a la suma de \$1'160.000.oo., a cargo de la demandada y a favor del actor según lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 de la Sala Administrativa del CSJ.

**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA  
MAGISTRADO PONENTE**



**DAVID A.J. CORREA STEER  
MAGISTRADO**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES  
MAGISTRADA**

PROCESO ORDINARIO LABORAL  
Rad. Juzgado: 54-001-31-05-001-2021-00317-01  
Partida Tribunal: 20.719  
Juzgado: Primero Laboral del Circuito de Cúcuta  
Demandante: WILSON URIEL JAIMES CASTRO  
Demandada (o): TRANSPORTES SAFERBO S.A.  
Tema: PAGO ACREENCIAS LABORALES-SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO  
Asunto: APELACION