



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ.

Ordinario Laboral: 1100131050 13 2021 00578 00
Demandante: JAIRO ENRIQUE BENAVIDES
Demandados: COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.

Bogotá D.C., diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA:

Procede el Despacho a desatar el grado jurisdiccional de consulta en beneficio del demandante, respecto de la sentencia proferida el 9 de agosto de 2021 por el Juzgado Sexto (6) Municipal Laboral de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

I-. ANTECEDENTES

1.1 DE LA DEMANDA:

El señor JAIRO ENRIQUE BENAVIDES formuló demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad COMPASSGROUP SERVICES COLOMBIA S.A. representado legalmente por DIANA SOLANO VARGAS, a fin de que se declare la existencia de un contrato verbal de trabajo entre las partes, el cual inicio el 1º de febrero de 2015 y continúa vigente. Como consecuencia, solicitó se le cancelen los salarios correspondientes al periodo del 1º al 30 de septiembre de 2020, indemnización moratoria y costas del proceso.

1.1 SUPUESTO FÁCTICO:

Como sustento de sus aspiraciones el promotor del juicio expuso que, entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término de obra labor el 1º de febrero de 2015, para desempeñar el cargo de auxiliar de cocina, ejerciendo

sus funciones en las instalaciones en la empresa y para el personal de rol diario en las minas FRIBBE NOW y el DESCANSO.

Manifestó que, su horario de trabajo era regularmente de lunes a domingo, en turnos rotativo. Informó que se pactó un salario por la suma de \$809,940.15 pagaderos de manera quincenal, correspondiente el salario actual a la suma de \$1.069.117,00. Que trabajo horas extras y horario nocturno.

Indicó que, el día 1º de abril del 2020 por instrucciones del empleador y en marco de la emergencia sanitaria y como resultado del aislamiento social, no permitió el ingreso a las instalaciones, lo cual se prolongó hasta el día 30 de Septiembre del presente año 2020. El demandado reintegró al actor el día 1º de octubre del 2020. No le fue cancelado los salarios adeudados. Que el empleador nunca manifestó la suspensión del contrato de trabajo vulnerando sus derechos.

1.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

En audiencia celebrada el 19 de julio del 2021 la accionada dio contestación a la demanda, oponiéndose a las peticiones incoadas en su contra, aceptando como ciertos los hechos 1, 2, 9, 11, 12 y 21.

Por otro lado, señaló que el contrato de trabajo se suspendió por fuerza mayor o caso fortuito. Propuso como excepciones las de validez y eficacia de la suspensión del contrato de trabajo, inexistencia de la obligación, falta de causa, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación y la genérica.

En la misma audiencia, la parte demandante reformó la demanda en cuanto a las pruebas, solicitando como tales documentales y testimoniales, la cual fue admitida y fue contestada en dicha audiencia por la parte demandada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

En sentencia proferida el 9 de agosto de 2021, el *A-quo* declaró probada las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido. Absolvió a la demandada de las peticiones incoadas en su contra, condenó en costas al promotor de la litis y además ordenó la consulta de dicha decisión.

Como fundamento de su providencia, indicó la Juez de única instancia que el contrato de trabajo se suspendió por fuerza mayor o caso fortuito, tal como lo regula el Art. 51 a 53 del C.S.T., que se demostró que el 25 de marzo del 2020 la demandada suspendió el contrato al actor por la reducción en la producción y en las ventas; que, mediante comunicación del 24 de marzo del 2020 la



empresa Drumonth cliente de la accionada y para cuya labor fue contratado el actor, por la imposibilidad de continuar con el trato por fuerza mayor o caso fortuito ocasionado por la pandemia del Covid 19 y por ende se acreditó la fuerza mayor o caso fortuito.

Al analizar los interrogatorios de parte y los testimonios recaudados, encontró demostrado que la reanudación del contrato del actor solo se llevó a cabo cuando desaparecieron las patología que sufría éste, pues de lo contrario podría ser afectado por un eventual contagio del Covid 19 sin que pudiese ser reubicado en otra labor, además el lugar donde desempeñaba la labor era un sitio cerrado y en compañía de otros trabajadores que ponían en peligro su salud, razón por la que la empresa no estaba obligada a pagar los salarios durante la suspensión del contrato.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA:

En favor de la parte actora, conforme con la Sentencia C-424 de 2015.

IV. ALEGATOS:

Corrido el traslado de ley, mediante auto de veintiuno (21) de junio de 2021, acorde con lo regulado en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, no se allegaron alegatos de conclusión, dejándose constancia que por error involuntario no se había asignado sustanciador por parte de secretaría.

V. PROBLEMA JURÍDICO:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse por parte de este Despacho si es válida la suspensión del contrato de trabajo que existe entre las partes, a fin de determinar si se tiene derecho al pago de los salarios por el periodo en que operó dicha suspensión.

VI. CONSIDERACIONES

Previo a adentrarse a resolver el problema jurídico planteado anteriormente, debe señalarse que no fue motivo de controversia, pues así se aceptó desde la contestación a la demanda, al confesar ser ciertos los hechos 1 y 2 que el demandante se encuentra vinculado a la demandada a partir del 1º de febrero del 2015, lo que se corrobora con el contrato de trabajo aportado con la

demanda y con la contestación de la demanda, que denota que la obra para la cual fue contratado el actor, consistía en *"PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN Y CONEXOS PARA EL PERSONAL DE ROL DIARIO EN LA MINA, MANTENIMIENTO Y ASEO DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN, COMPLEJO VALLEDUPAR, COMEDORES MÓVILES Y FIJOS EN LA MINA, SUSCRITA ENTRE DRUMMOND LIMITED Y COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A."*

De igual forma se encuentra demostrado, que el contrato de trabajo se suspendió a partir del 25 de marzo del 2020, tal como se le comunicó al demandante mediante misiva vista a folio 75 del numeral 43 del expediente digital, el cual fue remitido por la empresa de correos Servientrega (fl. 76) por motivos de la emergencia sanitaria del Covid 19, al igual que al Ministerio del Trabajo según da cuenta la documental de folio 77.

Sentados los anteriores precedentes, procede el Despacho a resolver el litigio, esto es, determinar si la suspensión del contrato de trabajo cumple con los requisitos legales.

El Art. 51 del C.S.T., prevé la suspensión del contrato de trabajo así:

"ARTICULO 51. SUSPENSIÓN. <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 implida su ejecución..."

Como quiera que la causal invocada por la accionada fue la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito, el Juzgado se remite a la definición de aquellas. El artículo 1 de la Ley 95 de 1890 que modificó el art. 64 del CC señala:

"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 de autoridad ejercidos por un funcionario público".

La Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado sobre este aspecto, como en sentencia SL1370 del 2021, así:

"...Esta Corte, explicó la fuerza mayor y caso fortuito, en sentencia CSJ SL-7459-2017 (reiterada entre otras en las sentencias CSJ SL 3169-2018 y SL 3401-2020) de la siguiente manera:



Para la confrontación sobre la legalidad de la sentencia que aquí se realiza, y en atención a que es aspecto medular que se debate en las acusaciones, previo al estudio de las pruebas denunciadas debe clarificarse que para que la fuerza mayor se constituya en causa de exoneración de responsabilidad debe ser de una naturaleza tal que, en principio, no guarde ninguna relación con el trabajo contratado al ocurrir el accidente, pues la deuda de seguridad que corresponde al empleador empieza por no ubicar al trabajador en una circunstancia que no pueda controlar, o de la que desde el inicio entienda va a causar daño, así que cuando además del grave peligro al que lo expone, utiliza elementos de seguridad incipientes, es evidente que se genera la obligación de indemnizar.

[...]

La fuerza mayor entonces no puede ser resuelta a través de una clasificación simple o abstracta, sino que debe ser vista a trasluz de los acontecimientos, teniendo siempre como referente que aquella solo podrá predicarse en la medida en que se presente un obstáculo insuperable en el que el empleador no tenga culpa, pues desplegó toda la gestión protectora, siendo por tanto en ese evento imposible comprometer su responsabilidad.

En ese sentido lo primero que debe advertirse es que la fuerza mayor debe tener un carácter de imprevisible, es decir que en condiciones normales sea improbable la ocurrencia del hecho en las labores ordinarias que se contraten, al punto que la frecuencia de su realización, de haberse contemplado, sea insular y en ese sentido pueda predicarse sobre su carácter excepcional y por tanto sorpresiva.

Además de tal criterio, es evidente que el hecho debe ser irresistible, pese a que el empleador haya intentado sobreponerse tomando todas las medidas de seguridad en el trabajo, en últimas significa la imposibilidad de eludir sus efectos por lo intempestiva e inesperada, de ahí que no tenga ese carácter cuando aquel ha podido planificarlo, contenerlo, eludir o resolver sobre sus consecuencias, pues la exoneración de la responsabilidad por la fuerza mayor impone que, como carácter excepcional, esta sea de una magnitud y gravedad que no suceda habitualmente ni sea esperable, pero además, se insiste, tenga un carácter de inevitable.

En esa línea, no se considera fuerza mayor o caso fortuito

cuando, frente al hecho ocurrido, el empleador ha podido planificarlo, contenerlo, eludir o resolver sobre sus consecuencias. La exoneración de la responsabilidad por la fuerza mayor impone que, como carácter excepcional, esta sea de una magnitud y gravedad que no suceda habitualmente ni sea esperable, pero, además, se insiste, tenga un carácter de inevitable."

Así las cosas, le correspondía a la parte demandada la carga de la prueba para demostrar el caso fortuito o la fuerza mayor que invocó para la suspensión del contrato de trabajo, acorde con las exigencias del Art. 167 del C.G.P.

Pues bien, acorde con la norma antes citada y los diferentes pronunciamientos de la H. Corte Suprema de Justicia, la fuerza mayor o caso fortuito, es aquel hecho o circunstancia que el empleador no ha podido planificarlo, contenerlo, eludir o resolver sobre sus consecuencias, es decir, que para que el hecho sea considerado como fuerza mayor o caso fortuito, debe contener la imprevisibilidad, la irresistibilidad y la exterioridad.

Frente a la pandemia, debe decirse que la mismo engloba supuestos de caso fortuito (el virus) y de fuerza mayor (la cuarentena, los toques de queda y demás actos de autoridad derivados del estado de excepción). Es probable que la mayoría de los casos fortuitos alegados se deberán a hechos del hombre, es decir, a aquellos casos en los cuales no se ha podido cumplir una obligación como consecuencia de un acto de autoridad. Como ejemplo podría señalarse el de una persona que, en virtud de un contrato de suministro, está obligada a entregar cierta mercadería, pero no puede entregarla a tiempo por las restricciones de movilidad impuestas por el gobierno; en esos casos, el supuesto por el cual se alega el caso fortuito es el COVID-19.

Ahora bien frente a la imprevisibilidad en el caso del COVID-19 tenemos presente que cada 5 o 10 años suelen aparecer pandemias considerables (zika, ébola, dengue, SARS, etc.), que la Organización Mundial de la Salud advirtió en el 2019 sobre la posibilidad de que una pandemia aparezca o que en varios artículos (Cheng et al., 2007, p. 883) y eventos académicos (Gates, 2015) donde se discutió sobre los peligros de permitir la compra y el consumo de animales exóticos en mercados chinos, por lo que se podría sostener que, en efecto, el COVID-19 era un hecho previsible. Sin embargo, la realidad es que estamos en presencia de una enfermedad extremadamente contagiosa, con un alto grado de mortalidad y con efectos que todavía no son claros para los expertos. Esta pandemia es tan atípica que, por primera vez en la historia, se han cerrado prácticamente las fronteras de todos los países del mundo.

En conclusión, la aparición del COVID-19 y sus consecuencias fueron imprevisibles para las partes al tratarse de un hecho excepcional, atípico, poco



frecuente y probable. Las cuarentenas también fueron imprevisibles al ser actos de autoridad que ningún ciudadano pudo razonablemente prever meses antes de la pandemia.

En el caso particular, la empresa contratante DRUMMOND mediante comunicación del 24 de marzo del 2020 (fl. 73 numeral 43 expediente digital) informó a la aquí demandada que por motivos de fuerza mayor y caso fortuito suspendía las labores de prestación de servicios, acorde con el contrato suscrito entre dichas empresas.

Al igual que ocurre con la irresistibilidad, pues en el caso del COVID-19 podemos concluir que el hecho fue irresistible, pues ha afectado a todos los países del mundo pese a medidas de contención desde su aparición. De la misma forma se puede señalar que, al menos en Colombia, sus efectos no pudieron controlarse, se ordenó cerrar las fronteras y aun así el virus tuvo efectos devastadores, como se puede verificar en la tasa de mortalidad que se puede consultar en la página del Dane.

Para esta Juzgadora, como también lo concluyó el primigenio, se encuentra demostrado la fuerza mayor y el caso fortuito por el cual se suspendió el contrato de trabajo con el demandante, máxime cuando las medidas sanitarias ordenadas por la OMS y ya particularmente por el Gobierno Nacional, fueron las del uso de tapabocas, aislamiento, evitar el contacto físico y en especial para aquellas personas que tenían morbilidad especial, pues por su especial condición de salud, requería de una protección especial y por tanto a tales personas no se les permitía prestar sus labores en sitios concurridos, que fue lo que precisamente acaeció en el caso de autos.

Así, según se indicó por el mismo demandante en su interrogatorio de parte, es hipertenso, circunstancia que corroboraron los testigos JOSÉ MANUEL BARROS, DIEGO ANDRÉS HERRERA BECERRA quien es el Jefe de medicina preventiva de la demandada, pues señaló que a la hipertensión arterial se sumaba el sobre peso del trabajador; LUIS MARIANO VERGARA NIEBLES quien tenía la función dentro de la demandada de velar por la prevención de la salud y seguridad en el trabajo y LUIS ARIEL PEDREROS PÁEZ, además de que el lugar de trabajo era cerrado y debía compartirlo con otros trabajadores, que por supuesto ponían en riesgo la salud de todos, por tanto considera el Despacho que la actuación de la demandada para levantar la suspensión del contrato obedeció, precisamente a las políticas públicas del Gobierno Nacional y atendiendo el estado de salud del trabajador.

Consecuente con lo anteriormente expuesto, concluye el Juzgado que la suspensión del contrato de trabajo por parte de la demandada acaeció por fuerza mayor o caso fortuito, esto es, la contingencia producida por el COVID 19 que llevó a la empresa DRUMMOND a suspender el contrato que había

suscrito con la aquí demandada y de contera conllevó a que ésta suspendiera el contrato del actor toda vez que la obra o labor para la cual fue contratado está ligada al contrato con la empresa DRUMMOND cuyas consecuencias están determinadas por el Art. 53 del C.S.T., que señala:

"ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. 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."

Es así entonces, que para el aquí demandante se interrumpió la obligación de prestar el servicio y para la demandada el de pagar salarios, no así la afiliación a la seguridad social, aspecto que cumplió la empleadora como se acreditó con los documentos aportados con la contestación a la demanda, consistentes en las planillas de pago de los aportes a la seguridad social. (fls. 98 a 105 numeral 43 del expediente digital)

Como a la misma conclusión llegó el Juez de Única instancia, no le queda otro camino a esta juzgadora que **confirmar** la decisión emitida por el Juez 6º Municipal Laboral de Pequeñas Causas.

SIN COSTAS en esta instancia, por haberse estudiado el trámite en grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de agosto de 2021, por el Juzgado Sexto (6º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., dentro del proceso adelantado por JAIRO ENRIQUE BENAVIDES contra COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.



SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Por secretaría DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

La Juez,

YUDY ALEXANDRA CHARRY SALAS

Lcvg/