



La Relatoría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia deja a disposición del público en general esta sinopsis jurisprudencial, que recoge extractos de pronunciamientos destacados en sede de casación, donde se ha analizado la suspensión del vínculo laboral a la luz de las causales primera y tercera del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo.

Abril de 2020.

ÍNDICE JURISPRUDENCIAL

1. Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.	3
Sentencia del 07 de junio de 1963.....	4
Sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976	5
Sentencia 1613 del 02 de diciembre de 1987	6
Sentencia 4200 del 21 de mayo de 1991.....	7
Sentencia 3965 del 13 de junio de 1991.....	8
Sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001.....	9
Sentencia 39668 del 30 de octubre de 2012 - Relevante.....	10
Sentencia SL3478-2017 del 01 de marzo del 2017.....	11
Sentencia SL4849-2018 del 17 de octubre de 2018 (S. Descongestión No. 4).....	12
2. Suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.	13
Sentencia 4246 del 23 de mayo de 1991.....	14
Sentencia 30854 del 24 de febrero de 2009	15
Sentencia SL16539-2014 del 03 de diciembre de 2014.....	16
3. Acápites - Sentencias concordantes sobre salario sin prestación del servicio; efectos de la licencia no remunerada y nulidad de la conciliación laboral cuando se acuerda la suspensión colectiva de labores.	17
Sentencia 39078 del 23 de noviembre de 2010.....	18
Sentencia SL1185-2015 del 11 de febrero de 2015	19
Sentencia SL11919-2017 del 9 de agosto de 2017.....	20

1.

Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Sentencia del 07 de junio de 1963

MP: LUIS ALBERTO BRAVO

Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CII, n.º 2267, pág. 482-488

ANTECEDENTES:

El demandante (padre del trabajador fallecido) solicita el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar, por el tiempo total de servicios prestados por parte de su hijo al demandado. Para fundamentar sus súplicas, señala que su hijo, en calidad de trabajador, se vio obligado a suspender la relación laboral por el problema de orden público y de violencia que afectaba la zona donde prestaba sus actividades y que después de un año, al momento de reanudar sus funciones perdió la vida.

La parte demandada negó los hechos y manifestó que el accionante carecía “de personería adjetiva y sustantiva para demandar”. En sede de casación, sostiene el acusador, que el fallo del tribunal incurrió en interpretación errónea de la ley en relación con los preceptos que regulan la fuerza mayor y el caso fortuito, indicando que *“en efecto, la alegación de una fuerza mayor no puede estar pendiente de modo indefinido, es decir durante meses y meses, para luego presentarla como una causal de suspensión (...)”*.

FUENTE FORMAL:

Artículo 51, numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo.

PROBLEMA JURÍDICO:

Determinar si procede la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, teniendo en cuenta que, los hechos fundantes que impidieron la ejecución del contrato, se extendieron en el tiempo *por razones de orden público* por más de un año, sin ser atribuibles al patrono o al trabajador.

DESCRIPTORES Y REGLA JURISPRUDENCIAL

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR / INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN- No cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos imprevisibles en su aplicación y a los que no es dable resistir, impidan durante un tiempo más o menos prolongado la ejecución del contrato de trabajo.

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, si 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.*

Ni el ordinal e) del artículo 61 ni el numeral 3º del 51 del Código Sustantivo del Trabajo pueden entenderse en el sentido de que toda suspensión que exceda de ciento veinte días da lugar a la terminación del contrato, porque, de una parte, esas disposiciones se refieren exclusivamente a la suspensión de actividades “por parte del patrono”, o a la clausura, total o parcial, de la empresa, establecimiento o negocio (por razones técnicas o económicas), y de otra, hay motivos de simple suspensión por tiempo mucho mayor, como en el caso del trabajador llamado a prestar servicio militar.

Así, pues, la interpretación que el Tribunal le da al artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1º, en relación con el 1º de la Ley 95 de 1890, es demasiado absoluta, ya que no consulta realidades de trascendencia jurídica, como las anotadas. De consiguiente, resulta errónea, y debe rectificarse por la Sala en lo que haya lugar.

[...]

Dada la circunstancia de que la situación de orden público que determinó la suspensión en la prestación de los servicios de Ballesteros, sobrevino en la zona en la zona en que estaba ubicada “La Angelereña”, en forma imprevisible, y llegó a ser irresistible, debe entenderse que el contrato de trabajo se suspendió durante el respectivo por fuerza mayor (artículo 51 del C. S. T., numeral 1º).

Sentencia 5122 del 18 de febrero de 1976
MP: JUAN HERNÁNDEZ SÁENZ
Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CLII, n° 2393, pág. 602-609

ANTECEDENTES:

La parte actora solicita las indemnizaciones por despido injusto y por la mora en la que incurrió la empresa demandada.

Como sustento de sus pretensiones expresa que la fuerza mayor o caso fortuito, no se constituyen en la legislación laboral como causales de terminación de los contratos de trabajo.

PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala debe determinar si la fuerza mayor o caso fortuito procede como circunstancia exonerativa de responsabilidad en caso de terminación del contrato de trabajo, y con esto, concluir si el despido de la actora fue injusto o no.

DESCRIPTORES Y REGLA JURISPRUDENCIAL

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - En el ámbito laboral, cuando la fuerza mayor o caso fortuito aparezcan realmente comprobados, hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello. Ninguno de los dos contratantes es culpable del infortunio de su antigua contraparte, ni por ende, esta obligado a indemnizar perjuicios.

FUENTE FORMAL: Artículo 64 del Código Civil subrogado por el artículo 1 de la Ley 95 de 1890

Tesis: “(...) existen ocasiones en que las fuerzas de la naturaleza o el mandato de la autoridad pública hacen imposible que se cumpla lo prometido, pues entonces el querer del deudor, así sea muy diligente y precavido, resulta superado por factores externos irresistibles y cuya ocurrencia no le era dable prever. En circunstancias tales sería contrario a la equidad y aun a los dictados de la simple razón natural que se responsabilizara al deudor por el incumplimiento y se le exigiera indemnizar por perjuicios derivados de ese hecho, desde luego que el incumplimiento se debió a acontecimientos superiores a la voluntad y a los propósitos del deudor y que, por esta característica vencieron o dominaron la voluntad suya.

La fuerza mayor, constituida por acontecimientos como los aludidos, exonera de responsabilidad al deudor, siempre que no estuviere ya en mora de satisfacer su compromiso cuando ellos sobrevinieron. “

[...]

“[...] cuando la fuerza mayor impide continuar el desarrollo de un contrato de trabajo hasta entonces cumplido cabalmente, no puede calificarse como ilegítima la terminación del vínculo por esa causa o como fruto de una decisión unilateral del patrono que origine indemnizaciones, desde luego que la voluntad de este último quedó vencida por la fuerza mayor, cuya característica esencial es imponerse a los designios humanos. “

[...]

“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 un servicio y de recibir así un salario.

Pero ninguno de los dos contratantes es culpable del infortunio de su antigua contraparte ni, por ende, está obligado a indemnizar perjuicios”.

Sentencia 1613 del 02 de diciembre de 1987
Acta No. 69. MP: JUAN HERNÁNDEZ SÁENZ

ANTECEDENTES:

La parte actora pretende que se declare ineficaz la suspensión de su contrato de trabajo, al considerar como injusta e ilegal la causal invocada por la demandada; y como consecuencia, se le condene a pagarle los salarios y también las prestaciones sociales legales y convencionales dejados de percibir desde el 1 de agosto de 1984 hasta cuando sea restituido al cargo que desempeñaba.

En respaldo de sus pretensiones, sostuvo que no se demostraron los elementos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito.

PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala debe analizar si la incautación de la motonave en el caso, se configura como un hecho imprevisto e irresistible y así determinar si la fuerza mayor alegada por la demandada para suspender el contrato de trabajo del actor, resulta procedente. Considerando además que, el día en que la empresa declaró la suspensión del vínculo laboral, el accionante se encontraba prestando sus servicios en otra nave diferente.

FUENTE FORMAL:

Artículo 51, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo

JURISPRUDENCIA RELACIONADA:

Sentencia 1710 del 17 febrero de 1988, MP. Juan Hernández Sáenz. Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CXCV, n.º 2433, pág. 110-117 y Sentencia 3879 del 21 de noviembre de 1990, MP. Ernesto Jiménez Díaz. Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCVI, n.º 2445, pág. 748-754

DESCRIPTORES- REGLA JURISPRUDENCIAL

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - En materia laboral para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales, es menester no solo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino que además que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones y tener la característica de temporal o pasajera.

Tesis: “(...) se concluye que en el caso (...) la confiscación de la Motonave 11 Ciudad de Cúcuta 11 por las autoridades de los Estados Unidos no alcanzó a constituir una fuerza de tal naturaleza irremediable que justificara la suspensión de su contrato de trabajo por parte de la entidad empleadora, dentro de los parámetros-del numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, máxime aún si se recuerda que cuando la Flota decidió suspender el dicho contrato, ya el actor estaba laborando en buque distinto del incautado; el Ciudad de Bogotá.

Como el Tribunal, sin analizar ninguno de los hechos debatidos dentro del proceso, concluyó que la incautación de la motonave donde prestaba sus servicios el demandante constituyó fuerza mayor conforme a lo estatuido por el artículo 1º de la ley 95 de 1890, resultan evidentes los yerros fácticos denunciados en los cargos en los cuales incurrió el tribunal por omitir la estimación de las pruebas que se acaban de examinar, con el consecuente quebranto de las disposiciones que cita el ataque, lo que conduce a la Sala a declarar la prosperidad del cargo.

(...)

Establecido el hecho de que no existió causa legítima por parte de la Flota para la suspensión del contrato de trabajo del demandante, se tendrá por no interrumpido el vínculo contractual existente (...) y por ende se declara que no hubo solución de continuidad en la vigencia del contrato de trabajo (...).”

Sentencia 4200 del 21 de mayo de 1991
MP: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCX, n.º 2449, pág. 596-606

ANTECEDENTES:

El demandante solicita que se declare nula la suspensión del contrato de trabajo impuesta por la sociedad demandada a partir del 4 de agosto de 1984 y como consecuencia, se condene a reinstalarlo al cargo que venía desempeñando o a otro igual, en las mismas condiciones de trabajo y remuneración; que se condene así mismo a pagar los salarios, viáticos y prestaciones sociales legales y convencionales dejados de percibir a partir del 4 de agosto de 1984 y hasta la fecha en que se efectúe la reinstalación en su empleo. Que se condene a la sociedad demandada a pagar las costas del juicio.

Fundamentó sus pretensiones señalando que la suspensión indefinida de su contrato se efectuó en forma ilegal y sin que existiera justa causa para ello.

PROBLEMA JURÍDICO:

El ataque de la censura se orienta a quebrar la sentencia del Tribunal, en cuanto a que el fallador al confrontar el material probatorio con los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito que da la Ley (Art. 64 C.C.) no dió por configurado este fenómeno, único eximente de la responsabilidad endilgada a la empleadora.

FUENTE FORMAL:

Artículo 64 del Código Civil subrogado por el artículo 1 de la Ley 95 de 1890.

DESCRIPTORES-REGLA JURISPRUDENCIAL

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - CONCEPTO - REQUISITOS - Infiere la Corte, que la fuerza mayor o caso fortuito para que pueda constituirse como tal debe ser irresistible e imprevisible, esto es que no haya podido ser impedida y que haya colocado a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación.

Tesis: "El artículo 64 del Código Civil subrogado por el artículo 1 de la ley 95 de 1890 define la fuerza mayor o caso fortuito como "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."

De la definición transcrita Infiere la Corte, y así lo ha reiterado la Jurisprudencia tanto Civil como Laboral de esta Corporación, que la fuerza mayor o caso fortuito para que pueda constituirse como tal debe ser "irresistible", esto es, que no haya podido ser impedida y que haya colocado a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación; debe además ser imprevisible"; es decir, que no haya sido lo suficientemente probable para que razonablemente la persona pueda precaverse contra él, aunque haya habido frente a la situación de que se trate, como lo hay con respecto a toda clase de acontecimientos, una leve posibilidad de realización.

[...]

[...] no puede predicarse fuerza mayor o caso fortuito en el sub-judice, cuya supervivencia jurídica pende de situaciones imprevistas e irresistibles, cuando, además, aparece como columna vertebral del nexo laboral la cláusula mediante la cual el trabajador está obligado a laborar en cualquiera de las motonaves utilizadas por la empleadora para desarrollar su objeto social".

Sentencia 3965 del 13 de junio de 1991
MP: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCX, n.º 2449, pág. 658-686

ANTECEDENTES:

El demandante solicita los salarios consagrados en el artículo 140 del CST, los cuales se causaron desde el 1 de agosto de 1984 hasta el 6 de noviembre de 1985, tiempo durante el cual este no prestó sus servicios por culpa que le atribuye al empleador. Adicionalmente, pretende la restitución al mismo empleo con igual remuneración y el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudados, por haber sido despedido sin justa causa.

En respaldo de sus pretensiones, sostiene que la accionada le suspendió el contrato de trabajo de forma ilegal y sin justa causa, y que con posterioridad mediante un "aviso de retiro" el empleador dio por terminado el mismo.

PROBLEMA JURÍDICO:

La estructuración del ataque se orienta a demostrar que el hecho alegado por la demandada como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito sí tuvo las características de esta figura, que condujo a la suspensión válida del contrato de trabajo del demandante, con todas sus consecuencias jurídicas.

FUENTE FORMAL:

Artículo 1 de la Ley 85 de 1980.

JURISPRUDENCIA RELACIONADA:

Sentencia 4159 del 06 de agosto de 1991, MP. Manuel Enrique Daza Álvarez. Publicada Gaceta Judicial Tomo CCXIV, n.º 2453, pág. 199-233

DESCRIPTORES-REGLA JURISPRUDENCIAL

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - CONCEPTO - Partiendo de la definición legal, se reitera desde la jurisprudencia que, para que un hecho pueda calificarse como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito y en consecuencia tener la virtualidad de eximir al deudor, debe ostentar dos características indispensables la imprevisibilidad y la irresistibilidad.

Tesis: "(...) se ha explicado, tanto por la doctrina, como por la jurisprudencia de esta Corporación, que para que un hecho determinado pueda calificarse como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito y, en consecuencia, tener la virtualidad de eximir al deudor de la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales, debe ostentar dos notas esenciales: La imprevisibilidad y la irresistibilidad. Que el hecho sea imprevisible no significa otra cosa que, en los términos de normal ocurrir de los sucesos, su acaecimiento sea súbito, inesperado, repentino, extraño. Es decir, que la probabilidad de la ocurrencia del hecho no hubiera podido ser prevista o conocida anticipadamente por el deudor.

Y que sea irresistible quiere decir tanto como que es invencible, incontrastable o que se impone fatalmente y supera los designios del deudor; de suerte que éste no puede evitar su acaecimiento, con la diligencia y el cuidado debidos, ni superar sus consecuencias. Por ello algunos doctrinantes separan estas dos notas de la irresistibilidad y consideran el último aspecto como un elemento diferente, consistente en que el hecho haya vuelto imposible absolutamente el objeto de la obligación. Las elaboraciones jurisprudenciales de esta Corporación, así en el ramo civil como en el laboral, han exigido siempre la conjunción de los mencionados elementos, al punto de sostener indefectiblemente que en ausencia de uno cualquiera de ellos, la figura de la fuerza mayor o caso fortuito se desdibuja.

[...]

Fluye de lo dicho que el carácter de irresistible en sus consecuencias del hecho alegado como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito no fue acreditado plenamente, como lo apreció el Tribunal con acierto; y que, por lo tanto, la censura no desconcepuó -demostrando yerro evidente- esta básica conclusión del fallo impugnado, que se mantiene sustentado en ella, pues si, como ya se dijo al comienzo de estas consideraciones, la institución jurídica que se examina se desdibuja cuando no logran demostrarse los elementos que la configuran, el tenerse como no acreditada la "irresistibilidad" conduce necesariamente a concluir que aquella no ocurrió. Así las cosas, y como quiera que, ostentando el hecho un carácter de superable o contrastable en la perspectiva del cumplimiento de la obligación, no puede decirse que aquél sea constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, huelgan las consideraciones de la censura en torno al aspecto destacado en el quinto error de hecho referente a la temporalidad de la suspensión aplicada por la empleadora al contrato de trabajo del actor, que, acorde con lo dicho, aparece irrelevante ya en el cargo".

Sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001
MP: FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

ANTECEDENTES:

La parte demandante persigue los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta el 1 de abril de 1998, cuando se produjo la suspensión del su contrato de trabajo en forma indefinida, según se le comunicó por carta calendada en marzo 19 de 1998, en la cual se adujo como causal justificante la fuerza mayor originada en la decisión de la Superintendencia de Sociedades, en cuanto mediante auto administrativo de septiembre de 1996 dispuso la liquidación obligatoria de la empresa demandada.

PROBLEMA JURÍDICO:

Resulta procedente establecer si la decisión administrativa que ordenó el cierre obligatorio de la empresa, se configura como un evento de fuerza mayor o caso fortuito que justifique la suspensión del contrato de trabajo, por la imposibilidad de cumplir con las obligaciones pactadas.

FUENTE FORMAL:

Artículo 64 del Código Civil subrogado por el artículo 1 de la Ley 95 de 1890.
Artículo 51, numerales 1 y 3; artículos 140 y 466 del CST.

JURISPRUDENCIA RELACIONADA:

Sentencia 1833 del 21 de mayo de 2002, MP. José Roberto Herrera Vergara; Sentencia 414 del 20 de noviembre de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Tomo CXCVI n°. 2435, pág. 83 A 95 MP. Alberto Ospina Botero

DESCRIPTORES - REGLA JURISPRUDENCIAL

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO - INIMPUTABILIDAD - No todo acto de autoridad o crisis de la empresa que impida la ejecución del contrato de trabajo, puede calificarse como fuerza mayor o caso fortuito, si se acredita que la situación es consecuencia directa de una conducta culposa del empleador. Evento que se encuadraría en lo dispuesto por el artículo 140 (salario sin prestación del servicio). Es así, como se debe tener la *inimputabilidad* como elemento constitutivo de la fuerza mayor, siendo indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho.

Tesis: "(...) 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.

[...]

[...] en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexa, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibidem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y 466).

En segundo término se tiene que en el asunto de los autos el Tribunal halló culpa en la actitud de la demandada, dado que la estimó determinante de la decisión de la Superintendencia, de ahí que bajo éstos supuestos no atacados por el recurrente y que son fácticos según lo observó el opositor, la conclusión contenida en la sentencia es jurídicamente correcta pues no se habría cumplido el requisito de la inimputabilidad que antes se mencionó".

ANTECEDENTES:

El demandante pretende que se condene solidariamente a las demandadas al pago de la totalidad de los salarios dejados de percibir durante la vigencia del contrato de trabajo y el período de suspensión de este.

Como sustento de esas pretensiones afirmó que laboró sin solución de continuidad, al servicio de la demandada Seguridad Móvil S. A. desde el 7 de septiembre de 1993 hasta el 9 de febrero de 1998; que la empleadora suspendió los contratos de trabajo entre el 26 de diciembre de 1997 y el 9 de febrero de 1998; que en esta última fecha la empresa solicitó la renuncia de todos sus trabajadores, citándolos a sus instalaciones donde estaba presente un inspector del trabajo y los obligó a firmar un acta de conciliación bajo la falsa promesa de trabajo y estabilidad laboral en la empresa Thomas Greg & Sons, con la cual tuvo contrato de trabajo desde el 9 de febrero y hasta el 15 de junio de 1998.

PROBLEMA JURÍDICO:

Debe examinar la Sala si el ad quem incurrió en un yerro al considerar como no acreditada la fuerza mayor o el caso fortuito que temporalmente impidiera la ejecución del contrato de trabajo y determinar que los siniestros que adujo la empresa como causal de la suspensión del vínculo laboral, no demostraron que se estaba ante un hecho imprevisible e irresistible.

FUENTE FORMAL:

Artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo.

DESCRIPTORES - REGLA JURISPRUDENCIAL

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO -

Para que la suspensión sea eficaz se requiere que los hechos aducidos impidan efectivamente la ejecución del contrato.

Tesis: "(...) hay que decir que el Tribunal no pudo apreciar equivocadamente la carta de folio 444 en la que la empresa comunicó al actor la suspensión del contrato de trabajo, ni el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, porque esas pruebas acreditan justamente lo que aquel entrevió, es decir, que el contrato de trabajo fue suspendido a partir del 26 de diciembre de 1997 por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, consistente en la cancelación de la póliza de seguros como consecuencia de dos siniestros sufridos por la empresa. De ninguna de esas dos probanzas es factible colegir con certeza que tales eventos de fuerza mayor o caso fortuito ocurrieron, ni mucho menos las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ello sucedió. Ambos medios demostrativos fueron producidos en cierta manera por la accionada y el hecho de que mencionen la causa en que se basa la suspensión del contrato, no puede tenerse como prueba de la misma, porque de ser así bastaría la simple afirmación de la parte sobre un hecho para que este se tenga por comprobado, lo cual desconoce toda la teoría y la dogmática sobre la prueba judicial.

(...)

La Sala no comparte la apreciación de la censura, porque es evidente que en la parte citada de la pieza probatoria simplemente se informa del pago de dos siniestros con cargo a las pólizas, sin que se indique la clase de siniestro, la fecha, ni las circunstancias en que se dieron, o sea, que realmente de esa información no es posible, ni aun haciendo un esfuerzo sobrehumano, extraer la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito, máxime si se tiene en cuenta que esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del CST no restringe el motivo al simple caso fortuito o fuerza mayor, sino que agrega "que temporalmente impida su ejecución" (del contrato de trabajo), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada fue sometida a dos atracos, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente había que acreditar que tales sucesos constituyeron una fuerza mayor o un caso fortuito y que además impidieron la ejecución del contrato".

ANTECEDENTES:

El actor solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo; que la suspensión de dicho contrato fue irregular y, que su terminación fue injusta. En consecuencia, pretende que se condene a la demandada al pago de cesantías e intereses, primas de servicios, horas extras, recargo nocturno, dominicales, festivos, compensatorios y salarios causados entre el 1 de febrero y el 30 de marzo de 2003, entre otros.

Como fundamento de esos pedimentos, expuso que la demandada presentó una solicitud de suspensión de los contratos de trabajo hasta por 120 días, debido a la interrupción de los contratos de obra que a su vez realizó la firma Mansarovar Energy Colombia, por 60 días; que sin autorización alguna, la empleadora suspendió su contrato laboral, que con la «intención de dar una apariencia de legitimidad a su precipitada e ilegal decisión», la accionada elaboró un «acta de concertación» donde recogió los asuntos tratados en una reunión llevada a cabo con el «Inspector del Trabajo, empleados de nivel ejecutivo de la demandada y tres trabajadores».

PROBLEMA JURÍDICO:

El censor le atribuye al sentenciador de segundo grado la infracción directa de la norma reseñada, con ocasión de la comisión de un error de hecho consistente en no dar por demostrada la existencia de una circunstancia de fuerza mayor que originó la suspensión del contrato de trabajo del actor, y que este provino de la falta de apreciación del documento denominado «Acta de visita de verificación».

FUENTE FORMAL: Artículo 51 numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo.

DESCRIPTORES - REGLA JURISPRUDENCIAL

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > SUSPENSIÓN - El hecho de que el empleador no pueda prever y precaver la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito, no es suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, debe acreditar que dichos sucesos impidieron la ejecución del mismo -interrupción del contrato de obra con empresa usuaria-

Tesis: “[...] la Sala no comparte la apreciación de la censura, porque es evidente que la citada pieza probatoria simplemente informa la ocurrencia de la aludida suspensión del contrato de obra que la accionada tenía con la empresa usuaria, sin que se indiquen las circunstancias en las que se dio tal determinación para extraer la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito, máxime si se tiene en cuenta que esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no restringe el motivo a la simple ocurrencia de un suceso con tal calificativo, sino que agrega «que temporalmente impida su ejecución» (del vínculo laboral), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo, lo que ni siquiera se menciona en el proceso ni mucho menos se acredita con la prueba censurada; luego, no se desprende que el Tribunal incurriera en un error evidente de hecho (...).”

**Sentencia SL4849-2018 del 17 de octubre de 2018 (S. Descongestión No. 4)
MP: ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

ANTECEDENTES:

La actora presenta demanda con el fin de que se declarara que su despido se causó por causas imputables al empleador consistentes en la ausencia de pago del salario por más de 7 meses y con violación del fuero circunstancial.

Como fundamento de sus peticiones, afirmó que la Fundación empleadora violó la normatividad vigente «en materia de salud pública» lo que ocasionó que el 1 de diciembre de 2006 se suspendieran temporalmente los servicios de salud prestados, a excepción del servicio de laboratorio clínico y transfusión sanguínea, y a la fecha de la demanda aún no había gestionado la autorización ante las autoridades distritales competentes para la habilitación del servicio nuevamente. Indicó que, con ocasión de lo anterior, el 7 de diciembre de 2006 suspendió su contrato de trabajo a pesar de que la interrupción de los servicios «[...] no cobijaba la sección de bacteriología donde laboraba». Finalizó indicando que a la terminación del contrato de trabajo no discriminó las acreencias laborales pagadas ni el salario con el cuál las tasó.

FUENTE FORMAL: Artículo 51 numeral 1 del CST.

PROBLEMA JURÍDICO:

El problema que plantea la censura corresponde a establecer si se equivocó el tribunal al considerar válida la suspensión del contrato de trabajo que aplicó la fundación empleadora al contrato de la demandante, teniendo como presupuesto el cierre de las instalaciones del empleador, ordenado por la autoridad distrital de salud a partir del mes de diciembre de 2006.

JURISPRUDENCIA

RELACIONADA:

Sentencia SL3117-2018 del 30 de mayo de 2018, MP, Donald José Dix Ponnefz

DESCRIPTORES - REGLA JURISPRUDENCIAL

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > SUSPENSIÓN > PROCEDENCIA - El hecho de que el empleador no pueda prever y precaver la ocurrencia de una fuerza mayor o caso fortuito, no es suficiente para tener como eficaz la suspensión temporal o impida la ejecución del contrato de trabajo

Tesis: “(...) lo que verdaderamente subyace de las pruebas antedichas se enfila a una conclusión diferente de la adoptada por el Tribunal, en la medida en que aquellas, a pesar de que demuestran la existencia cierta de la voluntad del Estado en el cierre de las instalaciones del empleador, ello no supone per se que hubiera adquirido la connotación de irresistibilidad e imprevisibilidad que caracteriza un hecho de fuerza mayor o caso fortuito y que es lo que permite la suspensión de un contrato de trabajo según las voces del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

(...)

Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se reputa como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un caso fortuito o una fuerza mayor. Así las cosas, la razón por la cual la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá el 1º de diciembre de 2006 procedió a sellar las instalaciones del empleador, muy a pesar de constituir un "acto de autoridad" de un funcionario público, según lo visto, no funda en sí mismo un acto "imprevisto" al que "no es posible resistir". Por el contrario, en tanto lo que hizo la autoridad de inspección, control y vigilancia fue garantizar el cumplimiento de una normativa técnica específica para el funcionamiento de un centro de servicios de salud, resulta absolutamente previsible que el incumplimiento de aquellas directrices legales u órdenes técnicas, conducirían indefectiblemente a no obtener, o a perder, el aval de la autoridad pública para su ejercicio.

[...]

Allí es donde encuentran asidero las actuaciones administrativas impositivas para un empleador y que le generan la imposibilidad de ejecutar uno o varios contratos de trabajo, como en el asunto sub lite, y respecto de lo cual ya ha sentado la Corporación con antelación (CSJ SL3117-2018 y CSJ SL, 4 abril 2006, radicación 26775) que la intervención administrativa de cualquier autoridad no puede ser catalogada como fuerza mayor por no tratarse de un acto extraño a la actividad desarrollada o completamente imprevisible.

[...]

Así, en el caso sub examine, resultó evidente que a pesar de la orden administrativa de cierre, la demandante pudo haber seguido ejecutando su contrato de trabajo con absoluta independencia de lo que ocurriera con las demás dependencias de la Clínica, y si por el cierre de éstas pero no de aquella, la actora ya no tenía funciones para cumplir, ello sería una consecuencia material que habría de asumir el empleador y no la trabajadora, por lo que bien hubiera sido del caso la configuración de la hipótesis jurídica que aparea el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.”

2.

Suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Sentencia 4246 del 23 de mayo de 1991
MP: MANUEL ENRIQUE DAZA ÁLVAREZ
Publicada en Gaceta Judicial: Tomo CCX, n.º 2449, pág. 618-632

ANTECEDENTES:

El demandante solicita que se condene a la empresa demandada a pagarle la indemnización por despido sin justa causa; pensión sanción; indemnización moratoria y las costas del proceso. Reposa sus pedimentos en que fue objeto de un despido ilegal e injusto, que si bien hubo un incendio en la empresa que destruyó parte de sus instalaciones, el contrato de trabajo se suspendió once días después, y que no alcanzaron a transcurrir más de 120 días hasta su incorporación a la empresa.

PROBLEMA JURÍDICO:

Delimitar si el despido del trabajador fue injusto, o si por el contrario el vínculo laboral feneció de manera legal a causa de la suspensión de actividades por más de 120 días.

FUENTE FORMAL:

Artículo 1 de la Ley 95 de 1890.
Artículo 51 numeral 1 y 3 y artículo 466 del Código Sustantivo de Trabajo.
Artículo 40, numeral 2 y artículo 6 literal f del Decreto 2351 de 1965

DESCRIPTORES - REGLA JURISPRUDENCIAL

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR COMO CAUSAL DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. DIFERENCIA CON LA CLAUSURA TEMPORAL DE ACTIVIDADES DE LA EMPRESA - La suspensión de actividades de la empresa obedece, según el artículo 51, numeral 3 del Código Sustantivo del Trabajo, a razones de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador y no supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, cosa que si sucede en el evento de la fuerza mayor. Como motivo de suspensión del contrato de trabajo, la clausura temporal de la empresa solo puede extenderse hasta por 120 días, pues si se excede de ese lapso deviene en terminación del vínculo laboral.

Tesis: "El caso fortuito o fuerza mayor como causal de suspensión del contrato se distingue claramente de la clausura temporal de actividades de la empresa, establecimiento o negocio, pues aquel se genera por un imprevisto que sobreviene en forma súbita e impide temporalmente la ejecución material del contrato. La ley no le señala un límite máximo en el tiempo como motivo de la suspensión, de manera que el caso fortuito puede ocasionar la suspensión indefinida del contrato de trabajo. La suspensión de actividades de la empresa obedece, según el artículo 51, numeral 3º, Código Sustantivo del Trabajo a razones de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador y no supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, cosa que si sucede en el evento de la fuerza mayor. Como motivo de la suspensión del contrato de trabajo, la clausura temporal de la empresa sólo puede extenderse hasta por 120 días, de acuerdo con la norma citada, pues si excede de dicho lapso deviene en terminación del vínculo laboral (art. 6º, Decreto 2351 de 1965).

Para efectuar la suspensión temporal de actividades, la empresa debe solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y avisar a los trabajadores (art. 40, Decreto 2351 de 1965), lo cual por razones obvias no procede en la hipótesis de caso fortuito o fuerza mayor.

En el caso fortuito o fuerza mayor como motivo de suspensión puede significar en la práctica la clausura temporal de la empresa, pero este tipo de cierre temporal, por su origen, no es jurídicamente igual al previsto por el artículo 51, numeral 3º del Código Sustantivo del Trabajo, o al establecido por el Decreto 2351 de 1965, artículo 6º, literal f. además puede ocurrir que si con el caso fortuito confluyen circunstancias de orden técnico o económico que impidan la reapertura de la empresa originalmente prevista y el empleador solicita permiso al Ministerio del Trabajo para una clausura temporal o definitiva, si se obtiene la autorización, cesaría el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo y este vínculo quedaría sujeto a la decisión ministerial.

[...]

La empresa, entonces, como antes se dijo, incurrió en el error de confundir la fuerza mayor que había ocurrido, con la suspensión de actividades y fijó, por tanto, una limitación impropia a la fuerza mayor como motivo de suspensión del contrato pues sólo la estimó válida como tal hasta por 120 días, considerando así que vencido este plazo debía terminar por necesidad el contrato de trabajo del señor José Osorio. Por consiguiente la terminación del contrato que produjo la empresa mediante la comunicación visible a folio 4 resultó ser un despido injusto por cuanto carece de todo asidera legal. El tribunal estimó lo propio, aunque lo hizo fundado en razones equivocadas, pues se advierte que el sentenciador acoge el errado criterio de la empresa, pero encuentra que esta no esperó los 120 días que supuestamente debía esperar para que pudiera entenderse terminado el contrato de trabajo."

Sentencia 30854 del 24 de febrero de 2009
MP: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ANTECEDENTES:

Los demandantes solicitaron que se declare que, como consecuencia del cierre no autorizado de la empresa, ésta terminó unilateralmente sus contratos de trabajo, por lo que su despido es nulo y no produce efectos y debe pagarles, indexados, sus salarios, vacaciones y prestaciones sociales, por el período comprendido entre la fecha de su despido y la de la sentencia que ponga fin al proceso y reintegrarlos en sus cargos.

Fundamentaron sus peticiones en que sus contratos de trabajo fueron terminados por decisión de la empleadora, esto después de que el empleador solicitó infructuosamente una rebaja en el canon de arrendamiento del inmueble en donde funcionaba el hotel, por lo que acordó su entrega; que el 6 de mayo de 1998, la demandada les comunicó su intención de trasladarlos a otras ciudades del país para que desarrollaran sus labores en otras empresas distintas al Hotel, a lo que los demandantes expresaron que dichos traslados les perjudicaban; que el 1 de junio de 1998 la demandada cerró la empresa y les impidió el ingreso a sus sitios de trabajo; el 21 de julio de 1998, interrumpieron la prescripción de sus derechos derivados del cierre de la empresa; que el 18 de septiembre, la empresa les notificó su decisión de que volvieran a reintegrarse a laborar en el mismo cargo que venían desempeñando y que el 10 de octubre de 1998 la demandada pretendió terminar por segunda vez los contratos de trabajo.

PROBLEMA JURÍDICO:

El problema que plantea la censura corresponde a establecer si se equivocó el tribunal al erigir que el lapso durante el cual el empleador debe pagar los salarios y prestaciones sociales a los trabajadores que no pueden prestar sus servicios a consecuencia del cierre de la empresa se extiende hasta el momento en que se dan por terminados los contratos de trabajo; no obstante, la obligación de proteger el empleo hasta que la autorización del Ministerio de Trabajo se produzca.

FUENTE FORMAL:

Artículo 61 del CST -
Artículo 9 del Decreto 2351
de 1965.

DESCRIPTORES-REGLA JURISPRUDENCIAL

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > SUSPENSIÓN > SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES HASTA POR 120 DÍAS - Vigente el cierre de la empresa, sobreviene una causal de terminación del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 61 del CST, que extingue para el trabajador la obligación de prestar el servicio y, para el empleador, la de pagar la remuneración correspondiente.

Tesis: “(...) Ahora bien, igualmente entendió el ad quem que el cierre de la empresa en este caso se dio durante 6 días, desde el 1 de junio de 1998 hasta el 6 de junio del mismo año, fecha esta última en que, considero, se dio el despido de los trabajadores, por una causa que estimó era justa y previamente definida en la ley.

A juicio de la Sala, tal apreciación del sentenciador de segundo grado, no supone una equivocada interpretación de la ley, pues, si bien, el mencionado artículo 9 del Decreto 2351 1965 previene que el pago deberá hacerse “...por el lapso que dure cerrada la empresa.”, ello ha de entenderse bajo el supuesto que los contratos de trabajo mantengan su vigencia y no desaparezcan por otra causa diferente, como en este caso lo determinó el juez de la alzada, por la negativa de los trabajadores a reintegrarse a su trabajo, lo cual calificó como una justa causa de despido.

Resulta lógico entender que si, estando vigente el cierre de la empresa, sobreviene una causal de terminación del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 61 del C. S. del T., se extingue para el trabajador la obligación de prestar el servicio y, para el empleador, la de pagar la remuneración correspondiente.

Aunque el cierre no autorizado de la empresa, no constituye una causa de terminación del contrato de trabajo, ni, según se desprende del artículo 9 del Decreto 2351 de 1965, lo suspende, ello no impide que se presenten otras circunstancias que extingan el vínculo contractual como sería, por ejemplo, la muerte del trabajador o, como estimó en este caso el sentenciador, por decisión unilateral con justa causa.”

ANTECEDENTES:

Los recurrentes pretenden que se declare la nulidad de la conciliación celebrada en el 2003 por vulnerar derechos ciertos e indiscutibles al no reconocerles los salarios y prestaciones causados desde el 16 de abril de 2004 (sic) hasta la fecha en que celebraron las respectivas conciliaciones; que se condene al pago de los salarios adeudados, es decir, desde el 16 de abril de 2003 hasta el 15 de abril de 2004, fecha en la cual quedó ejecutoriado el acto proferido por el Ministerio de la Protección Social.

Señalaron, para tales efectos, que en distintas fechas del 2003, cada trabajador firmó una conciliación con la demandada, mediante la cual se terminaron los respectivos contratos, y que la demandada liquidó los contratos hasta el 15 de abril de 2003, a pesar de que sus contratos de trabajo terminaron en fechas posteriores, con el argumento de que los mismos estaban suspendidos desde aquel día; que la demandada había solicitado ante el Ministerio de Protección la autorización para el cierre definitivo y el despido de todos los trabajadores, autorización que fue concedida para el cierre definitivo y despedir a todos los trabajadores, más no para suspender los contratos, como lo alegó la demandada.

PROBLEMA JURÍDICO:

La inconformidad central del recurrente se contrae a señalar que el *ad quem* se equivocó al concluir que con las conciliaciones objeto del sublite, no se violaron derechos ciertos e indiscutibles de los demandantes y así legitimar la suspensión del contrato de trabajo por el mutuo acuerdo entre las partes.

FUENTE FORMAL:

Artículo 51 numeral 3 y el artículo 466 del Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 66 de la Ley 50 de 1990.

DESCRIPTORES- REGLAS JURISPRUDENCIALES

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > SUSPENSIÓN > SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES HASTA POR 120 DÍAS - La autorización de clausura temporal de la empresa es diferente a la autorización para el cierre definitivo de la empresa / Que la empresa tenga autorización para el cierre definitivo, ello no significa per se, que exista autorización para la suspensión de los contratos de trabajo, si ésta se da antes de la autorización del cierre.

Tesis: “[...] observa la Sala que el tribunal no aclaró por qué razón equiparó la autorización para el cierre definitivo de la empresa y el consiguiente despido colectivo, con la causal contenida en el numeral 3 del artículo 53 (sic) del CST prevista por el legislador como determinante de la figura de la suspensión, dado que evidentemente corresponden a dos situaciones diferentes; aquella versa sobre la autorización de cierre definitivo (artículo 466 del CST, modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990), la cual es muy distinta a la autorización de clausura temporal de la empresa, supuesto contenido en la pre mencionada causal de suspensión que el *ad quem* dio por satisfecho.

[...]

[...] como la licencia para el cierre definitivo de la empresa se concedió después del periodo que abarcó la supuesta suspensión del contrato, en gracia de discusión, no era posible deducir, bajo el aforismo de que “quien puede lo más, puede lo menos”, que si la empresa tenía autorización para el cierre definitivo de la empresa, con mayor razón tenía autorización para la suspensión del contrato, como tal vez se podría explicar el razonamiento del *ad quem*, pero dicho argumento no se sostiene porque parte de una premisa fáctica equivocada, cual es la fecha de la autorización del cierre definitivo de la empresa, dado que esta quedó en firme mucho después de la pretendida suspensión del contrato y la autorización de cierre no se concede con efectos retroactivos”

3.

Acápites

-Sentencias concordantes sobre salario sin prestación del servicio; efectos de la licencia no remunerada y nulidad de la conciliación laboral cuando se acuerda la suspensión colectiva de labores-

Sentencia 39078 del 23 de noviembre de 2010

MP: CAMILO HUMBERTO TARQUINO GALLEGO

ANTECEDENTES:

El demandante solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, desde el 29 de agosto de 1980, hasta el 21 de febrero de 2000, terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador, y que el salario fue reducido durante los 3 últimos años de servicios, impetró la nulidad de su despido, y el consecuente reintegro al cargo que desempeñaba, con el pago de salarios y prestaciones sociales, dejados de percibir, junto con los intereses de las sumas correspondientes a esos conceptos, y la reliquidación de salarios y prestaciones.

En sustento de sus pretensiones, manifestó que se desempeñó como piloto al servicio de la demandada, desde el 29 de agosto de 1980, hasta el 21 de febrero de 2000, cuando fue despedido por haber trabajado para otra empresa, siendo que se le había concedido una licencia no remunerada de 6 meses, a partir del 26 de octubre de 1999.

PROBLEMA JURÍDICO:

Son dos los problemas jurídicos que debe dilucidar la Sala en esta contención. Primero, el atinente a los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, como consecuencia del otorgamiento de una licencia no remunerada al trabajador, y segundo, el relativo a la cláusula de exclusividad, y si su estipulación, aún suspendido el contrato, impide que el empleado pueda laborar al servicio de otro empleador.

FUENTE FORMAL:

Artículos 26, 51 y 56 del Código Sustantivo de Trabajo

DESCRIPTORES

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - Por licencia no remunerada - Efectos.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES - Suspensión por licencia no remunerada - Van más allá de la prestación del servicio y el correlativo pago de la retribución.

CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD - Es aplicable, aun estando suspendido el contrato de trabajo

"[...] si las obligaciones de empleados y patronos, van más allá de la prestación del servicio y el correlativo pago de la retribución, y si son éstas las únicas que quedan en suspenso transitoriamente, mientras transcurre el término de la licencia no remunerada, las demás permanecen inalterables, siempre y cuando no dependan estrictamente de la prestación de la labor, como por ejemplo, las relativas a la seguridad social, a cargo del empleador, y las de fidelidad y lealtad, con responsabilidad para ambas partes. Y es que, como resulta apenas lógico asumirlo, y lo ratifica la cita jurisprudencial copiada por el impugnante, a diferencia de la terminación del contrato, la suspensión implica sólo un estado de latencia que no genera la extinción de los deberes de fidelidad y lealtad que caracterizan la relación de trabajo. No es dable imaginar que por el hecho de la suspensión del contrato, pueda el trabajador incurrir en una de las faltas que ameritan el despido, o que sea el empleador al que se le permita irrespetar o atentar contra la moral o la dignidad de su dependiente laboral.

[...]

Y es que si bien, el trabajador en uso de licencia no remunerada, queda desafectado del deber de prestar el servicio, frente a la exclusividad pactada, no es admisible asumir que pueda dedicarse a desarrollar idéntica actividad para otro empleador, porque es precisamente ese el principal motivo que inspira la inclusión de una cláusula de ese linaje en el contrato de trabajo, sin que sea válido justificar el incumplimiento, con el argumento de que (sic) está de por medio su derecho al trabajo, dado que fue justamente ese trabajador quien solicitó la concesión del permiso, y de contera optó por privarse del ingreso proveniente de su actividad laboral. Y si fue mejorar sus ingresos, mediante la prestación del servicio a otro empleador, como lo sostiene en la demanda de casación, resulta claro que ocultó ese propósito a su empleador, por lo cual, mayor razón se revela para colegir que el ad quem no aplicó indebidamente los preceptos legales enlistados en la formulación de los cargos, y queda en entredicho la fidelidad y la lealtad de quien, ostensiblemente, violó el compromiso contractual adquirido".

Sentencia SL1185-2015 del 11 de febrero de 2015

MP: RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

ANTECEDENTES:

Los demandantes pretenden que se declare la nulidad de las conciliaciones celebradas entre las partes «por vulnerar derechos ciertos e indiscutibles al no reconocerles y pagarles los salarios y prestaciones como cesantías, intereses, prima de servicios, causados a partir del día 16 de abril de 2004 (sic) hasta la fecha en que celebraron las respectivas conciliaciones»; que se condene a la demandada a pagarles los salarios, auxilio de cesantía, intereses sobre la cesantía, primas de servicio y vacaciones causadas hasta el 15 de abril de 2004, fecha en que quedó en firme el acto administrativo que autorizó el cierre de la empresa; la indemnización por despido injusto; la indexación; lo ultra y extra petita; y las costas del proceso.

Indicaron que, mediante sentencia T-896 de 2004, la Corte Constitucional le ordenó a la demandada «mantener la reserva que le fue ordenada y en caso de ser necesario incrementarla con el fin de retribuir (sic) los daños causados a los demandantes» y concluyó que las conciliaciones celebradas por los trabajadores se habían hecho más por temor y necesidad de éstos que por voluntad propia; que no se conoció orden de autoridad competente que autorizara la suspensión de los contratos a partir del 15 de abril de 2003, ni se presentó ninguna de las causales de suspensión previstas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; que al momento de celebrarse las conciliaciones «estaban bajo la situación del artículo 140 del Código sustantivo (sic) del Trabajo, es decir pago de salario sin prestación de servicio, novedad que fue comunicada a partir del mes de diciembre del año 2002.»

PROBLEMA JURÍDICO:

El tribunal consideró que, como las acreencias laborales causadas entre el 15 de abril de 2003 y la data en que fenecieron los nexos contractuales no constituían derechos ciertos e indiscutibles, no era procedente predicar que aquellas negociaciones hubiesen recaído sobre derechos mínimos e irrenunciables, de modo que, no había lugar a declarar la nulidad de las actas de conciliación, alegada por los promotores del litigio.

El censor controvierte dicha conclusión del ad quem, básicamente, por cuanto de conformidad con el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo no se suspende por mutuo acuerdo entre las partes y, en ese orden, las conciliaciones recayeron sobre derechos ciertos e indiscutibles.

FUENTE FORMAL: Artículo 140 del CST

JURISPRUDENCIA RELACIONADA:

Sentencia SL16539-2014 del 03 de diciembre de 2014, MP. Jorge Mauricio Burgos Ruiz y sentencia 32051 del 17 de febrero de 2009, MP. Gustavo José Gnecco Mendoza

DESCRIPTORES-REGLA JURISPRUDENCIAL

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > SUSPENSIÓN > CONCILIACIÓN > VALIDEZ - La autonomía de la voluntad de las partes no es absoluta, está limitada por los principios de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales y la facultad para conciliar derechos inciertos y discutibles.

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > SALARIOS > SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO - El trabajador tiene derecho a recibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador

Tesis: “[...] estima la Sala que se equivocó el ad quem al considerar que podían las partes válidamente acordar que la relación laboral se había suspendido desde el 15 de abril de 2003 y, en ese orden, concluir que los causados entre esta data y la fecha en que finalizaron los contratos de trabajo, eran derechos inciertos y discutibles.

En efecto, la situación fáctica que se desprende de los referidos acuerdos de voluntades y se acepta en la demanda inicial, es que los demandantes no laboraron desde aquella fecha hasta la terminación del contrato por mutuo acuerdo, por razones atribuibles al empleador. Estos hechos fueron puestos de presente en las conciliaciones (Folios 9 a 16), donde se dejó sentado que el servicio no se venía prestando «a plenitud», incluso, con anterioridad a la fecha de los acuerdos. Lo anterior indica que no fue que las partes decidieran de mutuo acuerdo suspender el contrato de trabajo en adelante, sino que lo que pretendieron fue convalidar la interrupción de labores que se venía suscitando, en perjuicio de los derechos ciertos de que trata el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que prevé que «el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.»

[...]

En estas condiciones y descendiendo los anteriores razonamientos al presente caso, concluye la Sala que el Tribunal cometió los yerros jurídicos y fácticos de que lo acusa la censura al estimar que eran válidas las conciliaciones cuestionadas en cuanto en ellas se había estipulado la suspensión de los contratos de trabajo de los demandantes por mutuo acuerdo y, por esa vía, se había determinado que los derechos causados entre el 15 de abril de 2003 y la fecha de tales negocios jurídicos eran inciertos y discutibles y, por lo tanto, susceptibles de ser conciliados.”

Sentencia SL11919-2017 del 9 de agosto de 2017

MP: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ANTECEDENTES:

Los demandantes solicitan que se declare la nulidad de la conciliación celebrada con la demandada, por vulnerar derechos ciertos e indiscutibles, al no reconocerle los salarios y prestaciones causados desde el 16 de abril de 2003 hasta la fecha en que celebraron las respectivas conciliaciones; se condene al pago de los salarios adeudados, es decir desde el 16 de abril de 2003 hasta el 15 de abril de 2004, fecha en la cual quedó ejecutoriado el acto administrativo que autorizó el cierre de la empresa y el despido de todos los trabajadores proferido por el Ministerio de la Protección Social; junto con la reliquidación y pago de las prestaciones hasta esa fecha, al igual que la indemnización por despido y de perjuicios; el pago de la indemnización de perjuicios ocasionados con base a lo señalado en la sentencia de tutela 896 de 2004 de la Corte Constitucional.

Fundamentaron sus súplicas en que firmaron una conciliación con la demandada para dar por terminados sus contratos de trabajo. Informaron que la accionada pagó los derechos ciertos hasta el 15 de abril de 2003, a pesar de que sus contratos de trabajo terminaron en fecha posterior, con el argumento de que este estaba suspendido desde aquel día. Que la demandada había solicitado ante Minprotección la autorización para el cierre definitivo y el despido de todos los trabajadores, petición que fue «radicada el 14 de abril de 2003» y fue concedida para el cierre definitivo y despedir a todos los trabajadores, más no, para suspender los contratos, como lo alegó la demandada. las causales previstas en el artículo 51 del CST, subrogado por el artículo 4° de la Ley 50 de 1990.

PROBLEMA JURÍDICO:

Le corresponde a esta Sala resolver si el juez colegiado se equivocó al otorgarle plena validez a la conciliación, no obstante que ésta también tuvo como materia la suspensión colectiva del contrato de trabajo del actor por mutuo acuerdo, puesto que, conforme a los reparos de la censura, tal acuerdo de suspensión constituye *objeto ilícito*

JURISPRUDENCIA RELACIONADA:

Sentencia SL16539-2014 del 03 de diciembre de 2014, MP. Jorge Mauricio Burgos Ruiz y Sentencia SL10507-2014 del 06 de agosto de 2014, MP. Jorge Mauricio Burgos Ruiz

FUENTE FORMAL:

Artículo 51 del CST subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990.
Literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990.

DESCRIPTORES-REGLAS JURISPRUDENCIALES

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > SALARIOS > SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO - Si por culpa del patrono no es posible prestar el servicio, la visita por parte de una autoridad administrativa donde evidencie dicha situación, no es suficiente para restarle certeza a los derechos salariales y prestacionales de los trabajadores como para que sean conciliables / Si la suspensión del contrato se da por causa imputable al empleador -artículo 140 del CST-, los derechos que surgen durante esta suspensión son ciertos y discutibles por lo que no son conciliables.

Tesis: “[...] tiene razón el recurrente en cuanto a que el ad quem se equivocó al darle validez a las conciliaciones en lo que tiene que ver con la suspensión colectiva de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo desde el 15 de abril de 2003. En cambio, el impugnante no acierta en lo que atañe al reparo de cara a la validez de la parte que consigna la terminación de los contratos por consenso de las partes que fue establecida por el ad quem con base en el análisis de las tan mentadas conciliaciones.

La censura formula el yerro fáctico consistente en que el Tribunal no se dio cuenta de que la autorización para despedir a todos los trabajadores fue dada por el ministerio en fecha posterior a la de la conciliación celebrada. En esta acusación, el censor ignora que el juez de alzada estableció, con base en las conciliaciones allegadas, que el contrato de los actores había terminado por mutuo acuerdo. En ese orden, se tiene que el ad quem ni siquiera procedió a valorar las citadas resoluciones proferidas por el Mintrabajo y demás pruebas denunciadas sobre las cuales edifica el yerro el contradictor de la sentencia, luego mal puede achacársele que hubo errada valoración de tales pruebas.

No está demás advertir por la Sala que el modo de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, sin duda alguna, está previsto expresamente en la ley, literal b) del artículo 61 del CST, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, y para su operatividad nada tenía que ver el que no estuviera ejecutoriada la autorización ministerial concedida a la empresa para despedir a los trabajadores, dado que las partes, en su libre albedrío, podían dar por terminado el vínculo en cualquier momento, al margen de la autorización que pudiera obtener la empresa para despedir colectivamente.