

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, trece (13) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSÉ EDUARDO USTARIZ FRAGOSO
Demandado: CONSORCIO MINERO DEL CESAR SAS.
Radicación: 20178 31 05 001 **2018 00109 01.**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 20 de junio de 2019.

I. ANTECEDENTES

El demandante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra la sociedad Consorcio Minero del Cesar SAS, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo que inició el 4 de octubre de 2005 y que se mantiene vigente, y como consecuencia se condene al pago de salarios prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, dotación casadas desde el 22 de marzo de 2013, hasta la fecha en que sea reintegrado a sus labores, mas las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 4 de octubre de 2005 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Consorcio Minero del Cesar, para desempeñar funciones de “*Mecánico IP*”.

Contó que el 17 de octubre de 2012 sufrió un accidente de trabajo que le produjo la patología de “*trastornos de los discos intervertebrales no especificado*”, por lo que se le otorgó una incapacidad laboral que terminó el 26 de octubre de ese año, reincorporándose a su puesto de trabajo con recomendaciones médicas.

Expuso que, mediante circular del 21 de enero de 2013 el jefe de gestión humana de la sociedad demandada le notificó una “*circular informativa*”, mediante la cual le otorgaron unas “*vacaciones colectivas*” desde el 22 de enero de 2013, las cuales concluirían el 14 de febrero del mismo año.

Agregó que el 22 de marzo de 2013, se le comunicó la decisión de la empresa de suspenderle el contrato de trabajo, alegando “*fuerza mayor*” y desde entonces no ha cancelado salarios y prestaciones sociales, reconociéndole exclusivamente las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud.

Al contestar la demanda Consorcio Minero del Cesar SAS, aceptó la existencia del contrato de trabajo aclarando que a partir del 16 de noviembre de 2012, sustituyó patronalmente a la sociedad Consorcio Minero del Cesar, con quien el actor suscribió el contrato de trabajo, oponiéndose a las pretensiones de la demanda alegando que la suspensión del contrato de trabajo efectuada a partir del 22 de marzo de 2013, encuentra fundamento legal debido a que “*la compañía se vio inmersa en esta grave crisis financiera, y la relación con único cliente terminó, configurándose circunstancias irresistibles que le impidieron seguir funcionando, por las razones de fuerza mayor o caso fortuito explicadas a lo largo del presente escrito, esto conllevó necesariamente la suspensión de los contratos de trabajo de sus empleados*”.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*prescripción*” y “*compensación*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 20 de junio de 2019, resolvió:

“PRIMERO: *declárese que entre la demandante José Eduardo Ustariz fragoso, y la Empresa Consorcio Minero Del Cesar S.A.S., representada legalmente por Guillermo Ordoñez Muñoz, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo.*

SEGUNDO. *declárese la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo del demandante José Eduardo Ustariz Fragozo, por parte de la demandada consorcio minero del cesar, S.A.S., representada legalmente por Guillermo Ordoñez Muñoz.*

TERCERO. *condénese a la Empresa Consorcio Minero Del Cesar S.A.S, representada legalmente por Guillermo Ordoñez Muñoz, o quien haga sus veces, a pagarle al demandante José Eduardo Ustariz Fragozo, las siguientes sumas de dinero:*

- *por el concepto de salarios: la suma de (\$19.673.280)*
- *por concepto de salarios correspondientes al año 2014. la suma de (\$19.673.280),*
- *por concepto de salarios correspondientes al año 2015. la suma de (\$19.673.280),*
- *por concepto de salarios correspondientes al año 2016, la suma de (\$19.673.280),*
- *por concepto de salarios correspondientes al año 2017. la suma de (\$11.854.080,*
- *por concepto de salarios correspondientes a los meses del año 2018, hasta la presentación de la demanda.*

CUARTO. *condénese a la Empresa Consorcio Minero Del Cesar S.A.S, representada legalmente por Guillermo Ordoñez Muñoz, o quien haga sus veces, a pagarle al demandante José Eduardo Ustariz Fragozo, por concepto de prestaciones sociales las siguientes sumas de dinero: la suma de (\$9.050.496) por concepto de cesantías, la suma de (\$1.086.060) por concepto de intereses sobre las cesantías. la suma de (\$9.050496) por concepto de prima de servicios la suma de (\$4.525.248) por concepto de vacaciones.*

QUINTO. *declárense no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación propuestas por la demandada.*

SEXTO. *absuélvase a la Empresa Consorcio Minero Del Cesar S.A.S, representada legalmente por Guillermo Ordoñez Muñoz, de las demás pretensiones invocadas por el demandante José Eduardo Ustariz Fragozo.*

SÉPTIMO. *condénese en costas a la Empresa Consorcio Minero Del Cesar SAS, representada legalmente por Guillermo Ordoñez Muñoz. procédase por secretaria a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$ 7.998.165”.*

Para llegar a esa conclusión, la *a quo* al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo y el extremo inicial, lo declaro a partir del 4 de octubre de 2005.

Expuso que la empresa demandada no acreditó haberse incurrido en la causal 1° y 3° del artículo 51 del CST, por lo que declaró que la suspensión del contrato de trabajo de que fue objeto el trabajador el 23 de marzo de 2013, es ilegal, por cuanto no acreditó la fuerza mayor en la que se vio inmersa para invocar la causal 1°, ni demostró autorización para el cierre de la empresa por parte del Ministerio del trabajo, por lo que tampoco incurrió en la causal 3° invocada.

Por lo anterior condenó a la demandada a pagar sumas por concepto de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, negando el pago de dotación al no evidenciarse su causación.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte **demandada** interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia en lo que respecta a las condenas impuestas, alegando que la suspensión del contrato de trabajo efectuada el 22 de marzo de 2013, tiene plenos efectos jurídicos por cuanto, se demostró que la empresa suscribió un contrato comercial con la sociedad “*Colombian National Resources SAS-CNR SAS*”, quien era su único y exclusivo cliente, con el fin de ejecutar labores en “*La Mina La Francia*”, y que de ese único cliente era que pagaba o suplía las obligaciones financieras que fueron adquiridas previamente con los trabajadores a cargo, en los que se encontraba el demandante. Cuando la sociedad CNR SAS, dejó de pagar los compromisos, la demandada no tuvo como pagar las obligaciones laborales a sus trabajadores, lo que constituye una fuerza mayor como quiera que ese incumplimiento fue ajeno a su voluntad.

Expuso que la demandada, previo a la suspensión del contrato de trabajo del actor lo envió junto a los demás trabajadores a vacaciones en aras de garantizarles la estabilidad laboral y para llegar a un acuerdo con su único cliente CNR SAS, luego le propone un plan de retiro voluntario al que el hoy demandante no quiso acogerse.

Manifestó que luego de todo lo anterior, envió al trabajador a su casa en virtud del artículo 140 del CST, hasta cuando tuvo dinero para pagar el salario, para finalmente suspender el contrato de trabajo y solicitar al Ministerio del Trabajo, la autorización del cierre total de la empresa y el despido de 108 trabajadores.

Finalmente adujo que no se puede ordenar el pago de salarios, toda vez que no hubo prestación personal del servicio por parte del trabajador.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala procederá a resolver el recurso de apelación en los estrictos términos de los reparos, razón por la que delimita su estudio en determinar **i)**, si la suspensión del contrato de trabajo de que fue objeto el trabajador el 22 de marzo de 2013 fue conforme a derecho y **ii)**. Si fue acertada o no la decisión de la *a quo* de ordenar el pago de salarios causados luego del 22 de marzo de 2013.

- De la suspensión del contrato de trabajo.

El artículo 51 del CST, modificado por el artículo 4 de la ley 50 de 1990, dispone que: “El contrato de trabajo se suspende: “1. *Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*”.

Por su parte, el artículo 64 del Código Civil, aplicable al derecho laboral en virtud del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que: “**Se llama fuerza mayor o caso fortuito el *imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad por un funcionario público, etc***”.

Aunado a lo anterior, el artículo 67 de la ley 50 de 1990, establece que: “2. ...*En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia*”.

En lo que respecta a la fuerza mayor o caso fortuito, se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la corte Suprema de Justicia entre otras en la sentencia SL del 29 may. 2002, rad. 17570, reiterada en la **SL3238-2020**, en las que se asentó:

“En primer término importa aclarar que el concepto de caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 51-1 y 466, no es original o especial sino el mismo que contempla la Ley 95 de 1890, art. 1º, así:

*“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.)”.

Bajo ese entendido, cae en evidencia que el hecho que se repunte 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.

En el caso bajo análisis, las partes no discuten que el contrato de trabajo fue suspendido a partir del 22 de marzo de 2013, así lo acepta la demandada quien además confiesa que esa suspensión obedeció a que *“la compañía se vio inmersa en una grave crisis financiera, y la relación con su único cliente terminó, configurándose circunstancias irresistibles que le impidieron seguir funcionando, por las razones de fuerza mayor o caso fortuito”* (hecho 16 de la contestación de la demanda – f° 114 Vto), supuesto factico ese que para esta Sala no funda en sí mismo un acto imprevisto al que no es posible resistir, en tanto a que el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del *“único cliente”* de la empresa demandada resulta absolutamente previsible desde el momento de la suscripción del contrato mercantil, pues en materia contractual cualquiera de las parte puede incumplir con sus obligaciones, acto que es plenamente previsible, tanto así que ese incumpliendo genera las respectivas sanciones legales y convenidas por las partes en el contrato.

Aunado a lo anterior, nótese que el numeral 1° del artículo 51 del CST, dispone que la fuerza mayo o caso fortuito alegada debe impedir la ejecución temporal del contrato de trabajo, temporalidad que tampoco se precisa en el presente asunto, como quiera que en la comunicación dirigida por la encartada a los *“trabajadores del consorcio minero del Cesar SAS”* (f° 127 a 128), informó que *“el 23 de enero de 2013, CMC SAS **se vio forzada a terminar unilateralmente el contrato de operación** descrito debido a graves incumplimientos de las obligaciones contractuales de CNR, en especial el pago de servicios prestados en los meses de noviembre, diciembre de 2012 y lo que va corrido de enero de 2013 (lo cual asciende a más de \$37.984.000.000), que colocaban a CMR SAS en una grave crisis financiera, que originó la perdida de la durante de empleo y **la***

imposibilidad jurídica y fáctica de continuar desarrollando su objeto social", de donde se extrae que la supuesta "fuerza mayor" alegada por la demandada no tenía un carácter temporal, tanto así que en agosto de 2013, solicitó al Ministerio del Trabajo, autorización para el cierre definitivo de la empresa (f°128 Vto).

Frente a la temporalidad, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia desde la sentencia N°1613 del 02 de diciembre de 1987 Acta No. 69. MP: Juan Hernández Sáenz, viene precisando que 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**, postura reiterada recientemente en sentencias como la SL3478-2017, que en lo pertinente se dijo:

"[...] 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 (...)"

Bajo el anterior escenario, si en gracia de discusión se aceptara que el hecho del incumplimiento contractual alegado por la pasiva, constituyera un acto intempestivo e imposible de prever; demostrado está que el 23 de enero de 2013, la misma demandada terminó unilateralmente el contrato comercial que tenía con "su único cliente", dejándola según sus palabras en una "imposibilidad jurídica y fáctica de continuar desarrollando su objeto social", situación que mal se haría en ser considerada como un evento pasajero o temporal, necesario para que se configure la causal de

suspensión traída por el numeral 1° del artículo 51 del CST, subrogado por el artículo 4° de la ley 50 de 1990.

Asimismo, se precisa que tampoco tiene acogida en esta instancia el argumento planteado por el apoderado judicial de la demandada, cuando afirma que el promotor del debate no tiene derecho al pago de los salarios causados desde el 22 de marzo de 2013, por cuanto no prestó sus servicios personales; toda vez que si bien es cierto que desde esa data Ustariz Fragozo no prestó sus servicios a la encartada, no es menos cierto que esa situación surgió por disposición o culpa del empleador, quien suspendió indebidamente el contrato de trabajo, impidiendo la ejecución del mismo por parte del trabajador, por lo que en virtud del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo el mismo tiene derecho al pago de los salarios causados.

Por todo lo dicho, se confirma la sentencia fustigada en los estrictos términos del recurso de apelación, y conforme a lo ordenado en el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena al apelante a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISIÓN DE LA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la Sentencia proferida el 20 de junio de 2019 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná.

SEGUNDO: Condenar a la demandada Consorcio Minero del Cesar SAS a pagar las costas por esta instancia, fíjese por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

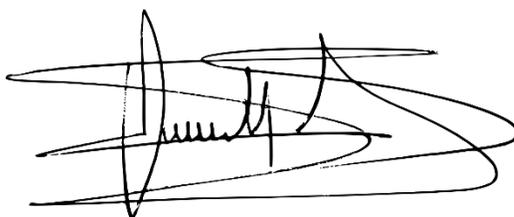
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado