

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2020-00232-02
DEMANDANTE: EDGAR MANOSALVA VEGA
DEMANDADO: SERVICIOS Y SOLDADURAS - SERVYSOLD S.A.S
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, el 3 de agosto de 2022, dentro del proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Edgar Manosalva Vega, busca se declare: *i)* que entre las partes existe un contrato de trabajo, *ii)* se deje sin efectos la suspensión del mismo notificada de 26 de marzo de 2020. En consecuencia, se ordene a la demandada a *iii)* notificar a la ARL Colmena Seguros las contingencias de origen laboral que padece, sin perjuicio de las sanciones que se le deba imponer. Asimismo, a pagar: *iv)* los salarios de los meses de abril a noviembre de 2020, incluyendo el auxilio extralegal y, *v)* reubicarlo inmediatamente al puesto de trabajo atendiendo las recomendaciones del médico tratante.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda que, el 1° de enero de 2019, el accionante suscribió un contrato de trabajo a término fijo por año, con la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2020-00232-02
DEMANDANTE: EDGAR MANOSALVA VEGA
DEMANDADO: SERVICIOS Y SOLDADURA SERVYSOLD S.A.S

empresa Servysold S.A.S, para desempeñar el cargo de técnico soldador, pactándose como salario la suma mensual de \$1.051.000, más un auxilio extralegal de \$500.000.

Que, el 26 de marzo de 2020, al demandante se le notificó la suspensión total del contrato de trabajo, sin haberse agotado los procedimientos indicados en la circular 21 y 22 emitidas por el Ministerio de Trabajo, los días 17 y 19 de marzo de 2020.

Que, en razón a las actividades desarrolladas, su salud desmejoró siendo diagnosticado con *trastornos discos intervertebrales no específicos y lumbago no ciática*, de origen profesional; razón por la cual, a partir del 26 de agosto de 2020, al actor se le generaron incapacidades continuas y se encuentra en estado de debilidad manifiesta. Además, que, el empleador no hizo el debido reporte a la ARL, y por ello no se ha adelantado la correspondiente calificación de pérdida de capacidad laboral.

3. ACTUACION PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 16 de marzo de 2021 y, una vez hecha la notificación de la parte demandada, se tuvo por no contestada la misma.

4. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 3 de agosto de 2022, donde se declaró que entre las partes existe un contrato de trabajo a término fijo; se declaró probada de manera oficiosa la excepción de mérito de falta de causa para pedir, y se absolvió a la pasiva de todas las pretensiones condenatorias invocadas en su contra.

Para adoptar tal determinación, el juez indicó que el acervo probatorio permite determinar que entre las partes existe un contrato de trabajo a término fijo, tal como lo demuestra la copia del contrato que fue aportada con la demanda, por lo que es procedente la pretensión relacionada con la existencia de la relación laboral.

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-004-2020-00232-02
DEMANDANTE:	EDGAR MANOSALVA VEGA
DEMANDADO:	SERVICIOS Y SOLDADURA SERVYSOLD S.A.S

Seguidamente, hizo un análisis de la normatividad que regula la suspensión del contrato de trabajo, y la carta de notificación del 26 de marzo de 2020 arrimada en el expediente, concluyendo que la suspensión del contrato del demandante se sustentó en una fuerza mayor o caso fortuito que impedía temporalmente su ejecución; que no obedeció específicamente a la problemática presentada por la pandemia Covid-19, sino por la imposibilidad de la accionada de seguir desarrollando su objeto social debido a la suspensión total de las obras de mantenimiento por parte de la compañía C.I Prodeco - empresa cliente; afirmación que se corrobora con la carta que el 24 de marzo de 2020 esta última envió a Servysold S.A.S comunicándole la suspensión de actividades.

Además, que, lo anterior fue un hecho notorio, de conocimiento público en toda la región, ya que los medios de comunicación se han ocupado del tema y dicha circunstancia aún persiste debido a que C.I Prodeco terminó totalmente sus actividades en el Departamento del Cesar.

Agregó que no podía dársele aplicación a las circulares 21 y 22 del Ministerio de trabajo, ya que estas son para los eventos en que las empresas tienen la posibilidad de seguir prestando algunos servicios o desempeñando algunas actividades según su objeto social, lo que no se presenta en este caso, debido a la suspensión de actividades de C.I Prodeco S.A donde prestaban sus servicios los trabajadores de la accionada, dentro de los cuales se encontraba el demandante, tal como quedó establecido en la cláusula segunda de su contrato de trabajo. También resaltó que, para solicitar la suspensión establecida en la causal primera del artículo 51 del CST, no existe obligación de solicitar permiso previo al Ministerio de Trabajo.

En virtud de lo anterior, negó la súplica de declaratoria de ilegalidad de suspensión del contrato de trabajo corriendo igual suerte la del pago de salarios y reubicación del trabajador, aclarando que, con los comprobantes de nómina allegados al proceso, la demandada en los meses de septiembre a diciembre de 2020 y, de enero a marzo de 2021, realizó los pagos por concepto de incapacidades y licencias.

Respecto de la obligación de ordenar a la demandada notificar a la ARL las contingencias de origen laboral del actor, dijo que no es procedente

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	20001-31-05-004-2020-00232-02
DEMANDANTE:	EDGAR MANOSALVA VEGA
DEMANDADO:	SERVICIOS Y SOLDADURA SERVYSOLD S.A.S

por encontrarse acreditado que Colmena Seguros ya realizó un pronunciamiento de su condición de salud, específicamente sobre los trastornos de origen laboral.

5. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante presentó recurso de apelación manifestando que si bien se hace referencia a la solicitud de C.I Prodeco de que se terminen las obras, esta es del 23 de julio de 2020, es decir, con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo; además que, dentro de la demanda se formularon las pretensiones ultra y extra petita en sentido de que se allegó al proceso la resolución mediante la cual se terminó la relación contractual con el fin de que se pudiera declarar de una vez el extremo final y poder ordenar el pago de las prestaciones sociales, lo que igualmente solicitó en los alegatos de conclusión.

Respecto a las liquidaciones de nómina donde se señala el pago de incapacidades, asegura que son archivos que no tienen la firma del demandante y, este último manifiesta que en ningún momento se le ha realizado el pago, aunado a que no se allega soporte alguno de transacción bancaria, por lo que mal se pueden tener en cuenta cuando no se ha certificado su pago.

6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante providencia del 5 de septiembre hogaño, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión.

La parte demandante presentó alegatos indicando que la empresa Servysold S.A.S no ha dejado de operar en ningún momento; que sigue licitando y ejecutando contratos en todo el Departamento; lo único es que su taller en el municipio de Becerril está clausurado, sumado a que el actor es un sujeto de especial protección constitucional al tener una enfermedad de origen laboral, por lo que debía ser reubicado.

Adujo que, no todos los hechos que constituyen una fuerza mayor o caso fortuito necesariamente suspenden el contrato de trabajo, puesto que el empleador debió demostrar su imposibilidad de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo; sin embargo, éste solo se basó en que, si se terminaban las obras en la mina de “calenturitas” ubicada en la Jagua de Ibirico, ya no había lugar a reubicación, aun cuando el actor goza de un fuero de estabilidad laboral reforzada; *“...y hay una justa causa para dar por terminado el vínculo, situación que se dio (en el trámite del proceso) por resolución del ministerio del trabajo al ser un trabajador con fuero de estabilidad reforzada”*.

Por último, adicionó que al expediente se aportaron una serie de pruebas documentales que el apoderado de la empresa demandada hizo de manera extemporánea y se les imprime validez probatoria sin hacer una valoración acuciosa, en sentido de que se aportan unos desprendibles de nómina que no cuentan con un recibido del trabajador, ni tampoco están acompañadas con los correspondientes soportes de transacción financiera, con las cuales se pueda demostrar que esos dineros realmente fueron pagados al señor Manosalva Vega.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso de apelación en los precisos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que los problemas jurídicos se centran en establecer *i)* si la empresa accionada acreditó la configuración de la causal contenida en el numeral 1° del artículo 51 del

CST, para suspender el contrato de trabajo del actor y, *ii*) si se debió establecer el extremo final de la relación laboral y pago de las prestaciones sociales en virtud de resolución de autorización de terminación del contrato de trabajo allegada durante el trámite procesal.

2. TESIS DE LA SALA

Se aviene esta Corporación a la decisión adoptada por el juez de primera instancia, por cuanto efectivamente Servysold S.A.S logró probar que la suspensión del contrato de trabajo se debió a una fuerza mayor, de conformidad con el numeral 1° del art. 51 del CST, aunado a que no era necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo, aun si el actor se tratara de un trabajador con estabilidad laboral reforzada.

Tampoco es procedente la inconformidad relacionada con establecer el extremo final de la relación laboral, para efectos del pago de las prestaciones sociales, porque además de no haber sido decretada como prueba la resolución del Ministerio del Trabajo, mediante la cual autoriza el despido del trabajador, aun así, tampoco tiene la virtud de probar el hecho de la terminación unilateral del contrato de trabajo. Igualmente, las facultades extra y ultra petita no pueden de ningún modo desbordar el marco trazado por las partes en el conflicto, sin que sean los alegatos de conclusión, ni esta la instancia procesal para elevar nuevas pretensiones.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

No es materia de controversia dentro del proceso que: *i*) el demandante está vinculado laboralmente a la empresa Servysold S.A.S desde el 1° de enero de 2019, a través de un contrato de trabajo a término fijo y, *ii*) que el 26 de marzo de 2020, se notificó la suspensión del mismo de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1° del art. 51 del CST.

4. DESARROLLO DE LA TESIS:

4.1. De la suspensión del contrato de trabajo

El artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, prevé las causales por las cuales se suspende el contrato de trabajo, entre ellas la prevista en el

numeral 1°, esto es “*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*”.

Esta figura tiene como principal finalidad interrumpir la relación laboral para evitar una terminación definitiva en aquellos eventos en que sobrevienen causas que impiden temporalmente su cumplimiento, permitiendo que el contrato modifique sus efectos, pero que no se vea afectada su existencia, es decir, se mantenga el vínculo jurídico derivado del contrato de trabajo.

Los efectos jurídicos de la suspensión, se encuentran determinados por el artículo 53 ibidem, los cuales consisten básicamente en: *i)* la interrupción para el trabajador en la obligación de prestar el servicio personal para el cual fue contratado, *ii)* la interrupción para el empleador en sentido de pagar los salarios y prestaciones sociales, *iii)* la obligación del empleador de asumir las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión o las que le correspondan al trabajador por muerte o por enfermedad (afiliación a seguridad social en salud y pensiones) y; *iv)* que los periodos de suspensión pueden descontarse al momento de liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

4.2. De la causal de fuerza mayor o caso fortuito para suspender el contrato de trabajo

Según la definición que contempla el artículo 64 del CC “*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 ejercidos por un funcionario público, etc.*”.

Sobre el tema, ha enseñado la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia:

*“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.)¹ (negrilla de la Sala)*

Esa misma Corporación en sentencia del 2 de diciembre de 1987, sostuvo 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***”.

En esa medida, para que se constituya la fuerza mayor o el caso fortuito, el hecho generador debe cumplir una serie de requisitos: *i)* debe ser *imprevisible*; que no sea viable contemplar de antemano, o precaverse contra él y medir las consecuencias, *ii)* debe ser *irresistible* en la medida que no se puede evitar su acontecimiento y las consecuencias que generó, debiendo también colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con las obligaciones, *iii)* debe ser *temporal o pasajero* para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo y, *iv)* debe ser *inimputable* al empleador, lo que significa que no puede ser consecuencia directa de una conducta culposa.

Asimismo, de conformidad con los artículos 51 y 412 del CST, para suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador no necesita autorización del ministerio de Trabajo, ni requiere de previa intervención judicial, configurando un acto que aquel puede ejecutar de forma autónoma e independiente, siempre y cuando se presente la causal plasmada en el numeral 1° ya visto.

¹ Sentencia del 28 de noviembre de 2001. M.P Francisco Escobar Henríquez

De esa manera, lo recordó la CSJ en sentencia del 23 de mayo de 1991, Rad. 4246:

(...) “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 3° del Código Sustantivo del Trabajo, o al establecido por el Decreto 2351 de 1965, artículo 6°, 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”. (negrilla de la Sala)

4.3. Caso concreto

En el presente asunto, se observa que mediante comunicación de fecha 26 de marzo de 2020, Servysold S.A.S notificó al actor la suspensión total de su contrato de trabajo, en los siguientes términos:

*“Nos permitimos informarle que se ha tomado la decisión de hacerle suspensión total del contrato de trabajo a partir del 26 de marzo de 2020, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del Art. 51 del C.S.T., que en su tenor expresa “Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”. **Las circunstancias que dieron origen a la declaratoria de emergencia sanitaria por parte del Gobierno Nacional se enmarcan dentro del concepto.***

El cese de actividades se origina de la suspensión total de las obras de mantenimiento metalmecánico y demás por parte de la compañía C.I PRODECO S.A., empresa cliente de SERVYSOLD S.A.S.

Una vez desaparezcan las causas que le dieron origen a la suspensión total del contrato de trabajo, estaremos dándole oportuno aviso, quedando usted en la obligación de presentarse a laborar en su frente de trabajo”.

Igualmente se observa que, mediante carta del 24 de marzo de 2020, la empresa C.I Prodeco S.A por medio de apoderado general, comunicó a la accionada la suspensión de actividades a raíz de las circunstancias derivadas de la crisis generada por la pandemia Covid-19 que desató la

declaración de emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020.

Al efecto, manifestó:

“(..). Teniendo en cuenta que las medidas que nos permitan seguir operando durante el periodo de aislamiento preventivo requieren en todo caso ser definidas en primer lugar en coordinación con las autoridades locales y las comunidades vecinas y además sobre la base de que nuestra principal prioridad es la salud, seguridad física y protección de los derechos humanos de todos nuestros empleados, contratistas, sus familias y las comunidades en las que viven, nos hemos visto en la necesidad de tomar la decisión de suspender nuestras operaciones mineras a partir del día 24 de marzo de 2020.

*En línea con lo anterior, por razón de esta situación totalmente ajena a la voluntad y el control de la(s) Empresa(s) **les informamos que el (los) contrato(s) vigente entre la(s) Empresa(s) y su compañía deberá ser suspendido a partir del día 24 de marzo de 2020.***

En consecuencia y teniendo en cuenta lo establecido en las disposiciones que regulan nuestra relación contractual, durante ese tiempo ninguna de las partes estará obligada a cumplir sus obligaciones derivadas del contrato de la referencia, sin perjuicio de que la(s) Empresa(s) efectúen los pagos por los servicios y/o bienes prestados o suministrados hasta la fecha”.

Seguidamente, se constata que C.I Prodeco mediante misiva del 16 de julio de 2020 dirigida a Servysold S.A.S, notificó la terminación del contrato n°. ABMM17-133:

“Esta circunstancia de fuerza mayor reconocida por la Agencia Nacional de Minería para nuestros contratos mineros, se ha extendido por un periodo superior a tres meses y se mantiene vigente a la fecha.

(..)

*Como consecuencia de lo anterior, y en la medida en que nuestras operaciones mineras deberán mantenerse suspendidas hasta que puedan superarse estas circunstancias técnicas y económicas imprevisibles, en los términos informados a la Autoridad Nacional Minera, **nos vemos en la necesidad de dar por terminada nuestra relación contractual en los términos definidos en la cláusula XVII del Anexo B del contrato”.***

En concordancia con lo anterior, y en vista de las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo ante la emergencia sanitaria, la aquí demandada le informó que la empresa cliente C.I Prodeco S.A, misma a la que le presta sus servicios objeto de su actividad comercial en un 100%, decidió suspender sus operaciones mineras desde el 24 de marzo de 2020, hasta que se restauren las condiciones normales para reanudar las actividades. Asimismo, le explicó que, al canalizar las medidas menos lesivas para sus colaboradores y la empresa, optó por “suspender los

contratos a aquellos trabajadores que por razón a sus actividades de campo no pudieran aplicar a (Tele-Trabajo y/o Trabajo desde Casa), respetando siempre la cotización y pago oportuno al sistema de seguridad social de cada uno de ellos. Los cuales describimos de manera detallada en la matriz Excel entregada por la DT-CESAR”.

Mediante carta del 13 de julio siguiente, C.I Prodeco le comunicó a la accionada los requisitos para la desmovilización y el retiro de todos los equipos móviles, materiales, herramientas, equipos de soporte, chatarra, residuos y cualquier otro elemento utilizado durante la prestación del servicio, y que en la fecha se encuentren en las instalaciones de la empresa por parte de los contratistas y subcontratistas.

En tal orden, también se advierte con la copia del contrato de trabajo del actor, que sus funciones son las de técnico soldador, ejecutando labores de soldador de mantenimiento, oxicorte y armado en la mina calenturitas, carbones de la jagua o taller Becerril.

Bajo ese contexto factico, procede la Sala a verificar si tales hechos logran acreditar la causal primera prevista en el artículo 51 del CST, para suspender el contrato de trabajo del accionante; es decir, la fuerza mayor o caso fortuito. Efecto para el cual resulta pertinente realizar un recuento factico y normativo del hecho primigenio que conllevó a esa decisión, que lo fue la emergencia sanitaria que derivó la Covid-19, y las medidas urgentes y necesarias que se impusieron para evitar su propagación.

En primera medida, hay que resaltar que el nuevo coronavirus fue identificado por la Organización Mundial de la Salud – OMS, declarándolo como un brote de emergencia de salud pública y una pandemia a nivel global, por tanto, se instó a los países a adoptar las medidas necesarias.

Es así como el Ministerio de Salud y Protección social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional mediante Resolución n°. 385 de 2020 y, el Gobierno Nacional promulgó el Decreto Legislativo 417 de 2020 el 17 de marzo de 2020, donde decretó el estado de emergencia económica, social y ambiental con el fin de hacer uso de facultades extraordinarias para conjurar la crisis sanitaria, y los efectos económicos

con ocasión de la aparición del virus Covid 19, expidiendo en ese entendido decretos para mitigar los impactos en el ámbito laboral.

Al referirse a la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2, y las medidas gubernamentales de contención de sus efectos en el mercado laboral, la Corte Constitucional en sentencia T 279 de 2021, destacó que el aislamiento obligatorio dio lugar a un cese casi total de la vida social, implicando que sectores de la economía y en general el mercado laboral tuvieran afectaciones casi absolutas, razón por la que el Gobierno debió implementar acciones necesarias para mantener los empleos y conjurar los impactos de la inminente destrucción sistemática de puestos de trabajo.

Del mismo modo hay que tener en cuenta las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo en aras de proteger el empleo, dentro del estado de emergencia económica, social y ecológica. Siendo los anteriores antecedentes importantes para determinar la legalidad y constitucionalidad de las decisiones de las empresas en tal sentido.

Precisado lo anterior, desde ya considera la sala que efectivamente Servysold S.A.S alcanzó a probar que la suspensión del contrato de trabajo de Edgar Manosalva Vega se debió a una fuerza mayor, conforme con los lineamientos jurisprudenciales expuestos.

Ello, en vista que C.I Prodeco, empresa cliente de donde provenía la actividad comercial de la accionada en virtud del vínculo contractual que las ataba dentro del correspondiente proyecto minero y, por medio del cual el actor prestaba sus servicios personales, decidió suspender las operaciones mineras de manera parcial mediante comunicación del 24 de marzo de 2020, dada la propagación de la Covid-19 y el aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional. Situación que afectó totalmente a la empresa.

Advierte la Sala que dicha determinación es **imprevisible**, en tanto para Servysold S.A.S no era posible precaver que se presentaría una pandemia a nivel global por la propagación masiva de la Covid -19 y, mucho menos que, por esa misma razón, C.I Prodeco, su única operadora en ese

entonces, suspendería las actividades de manera repentina. Es **irresistible**, en sentido de que quien declaró el aislamiento preventivo obligatorio y las respectivas medidas fue el Gobierno Nacional. También resulta **inimputable** al empleador, en tanto se trata de situaciones externas y totalmente ajenas a su voluntad.

En misma línea, se reitera que no era necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo, aun si se tratara de un trabajador de especial protección constitucional, por cuanto la causal de la que echó mano el empleador es la del numeral 1° del art. 51 del CST que no exige de la autorización previa de dicho ministerio; distinto de la causal contenida en el numeral 3 del mismo articulado que sí la exige, aunado a que el art. 412 *ibidem* no contempla esa posibilidad.

Con todo, se observa por medio de los desprendibles de nómina allegados al plenario (visibles a folios 57 a 63 de la contestación de la demanda) que la accionada cumplió con la obligación legal de cancelar lo correspondiente por concepto de incapacidades. Documentos que fueron decretados como prueba de manera oficiosa por el juez, y la parte demandante no tachó de falso, ni hizo pronunciamiento alguno al respecto en el momento procesal oportuno, sin que sea ésta la oportunidad para hacerlo, por lo que guardan valor probatorio para esta Sala.

Ahora bien, en relación con la inconformidad del recurrente de que se debió establecer el extremo final del contrato de trabajo, para efectos del pago de las acreencias laborales, en virtud de la resolución del Ministerio del Trabajo por medio de la cual autoriza el despido del accionante, debe precisar esta Sala que, además de no haber sido decretada como prueba dicha documental, la misma ni siquiera tiene la virtualidad de probar el hecho del despido o terminación unilateral del contrato de trabajo. Igualmente, se le aclara al apoderado disiente que las facultades extra y ultra petita no pueden de ningún modo desbordar el marco trazado por las partes en el litigio.

Así las cosas, se confirmará en su integridad la sentencia apelada, incluyendo la condena en costas en esta sede a la parte demandante, tal como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del Código General del

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2020-00232-02
DEMANDANTE: EDGAR MANOSALVA VEGA
DEMANDADO: SERVICIOS Y SOLDADURA SERVYSOLD S.A.S

Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

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

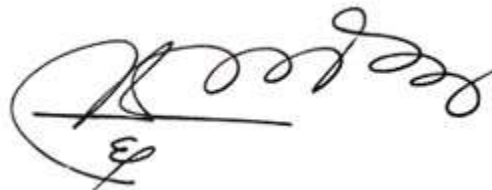
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de agosto de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, conforme a las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte recurrente, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de \$200.000. liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

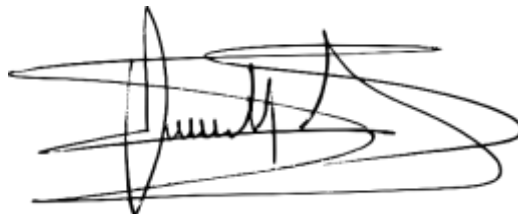
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado