

TEMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - No es procedente continuar con la suspensión cuando se ha desaparecido la situación de fuerza mayor que la provocó. En caso de crisis económica se debe pedir una nueva autorización al Ministerio del Trabajo. / **TRANSACCIÓN** - Cabe resaltar que, las expresiones como "todo tipo de acreencias", se caracterizan por ser genéricas, abstractas o abiertas y con ellas se pretende cobijar cualquier suma de dinero o derechos laborales, pero no son de aceptación para este Tribunal, pues, en cuanto a las prestaciones económicas del trabajador se refiere deben manifestarse concretamente, con el fin de determinar si el acuerdo se ajusta a las estipulaciones legales protectoras del asalariado, especialmente, frente a lo previsto en el artículo 15 del CST, que prohíbe transigir sobre derechos ciertos e indiscutibles. /

HECHOS: Se solicita que se declare que no existió causa legal para la suspensión del contrato de trabajo de (VYAV) desde el 16 de junio de 2020, hasta la fecha de su desvinculación el 27 de mayo de 2021; que COLTEJER SA. no solicitó, ni recibió autorización del Ministerio de Trabajo para suspender el contrato de trabajo y en consecuencia fue ilegal; asimismo que se declare que la transacción suscrita entre (VYAV) y COLTEJER S.A. el día 27 de mayo de 2021, no contempló dentro de su objeto, la falta de pago de salarios y en el evento de considerar que si contempló la falta de pago de salarios, declarar la nulidad por tener objeto ilícito, o ineficacia de la misma, por incluir en ella derechos ciertos e indiscutibles; en consecuencia se condene al pago del salario mensual causados y que la empresa dejó de pagar, así como al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito Itagüí, decidió absolver a la sociedad COLTEJER S.A de todas las pretensiones, instauradas en su contra. Corresponde a la sala determinar si la suspensión del contrato de trabajo de la actora, se ajustó a la causal de fuerza mayor del artículo 51.1 del C.S.T.; si la fuerza mayor invocada cesó el 28 de mayo de 2020 con la expedición del Decreto 749 o si, por el contrario, la suspensión obedeció a razones económicas, caso en el cual, al no contar con autorización previa del Ministerio de Trabajo, la suspensión devino en ilegal, y consecuentemente, si hay lugar al pago de salarios caídos y si estos fueron cobijados o no por la transacción de terminación del contrato.

TESIS: El artículo 51.1 del CST dispone que, el contrato puede suspenderse hasta por 120 días por un hecho imprevisible e irresistible constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito. Durante la suspensión cesa la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, pero se mantienen a cargo del empleador los aportes a seguridad social. (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado criterios sólidos para la aplicación de la figura de la fuerza mayor y el despido indirecto, especialmente, en contextos de crisis como la generada por la pandemia del COVID-19. En la Sentencia SL4849-2018, la Corte reiteró los elementos constitutivos de la fuerza mayor, señalando que debe tratarse de un hecho "imprevisible", "irresistible" e "inimputable" a quien la alega. (...) En la Sentencia SL3238-2020, al analizar suspensiones contractuales durante la pandemia, la Corte advirtió que la simple invocación de la crisis no es suficiente. El empleador debe demostrar una real y absoluta imposibilidad de ejecutar el contrato, y su actuación debe estar guiada por la buena fe y la solidaridad. (...) Esta Sala entiende que la "imposibilidad absoluta" debe evaluarse de manera concreta para cada trabajador y no de forma general para toda la empresa. Si la porción de la actividad económica de la que dependía el trabajador se reactiva, la imposibilidad cesa para él, y mantener la suspensión deviene en un incumplimiento. (...) La defensa fundamenta la legalidad de la suspensión en la "fuerza mayor" derivada de la pandemia, sin embargo, como acertadamente lo señala la apelante, la contingencia que paralizó al país no fue la enfermedad en sí misma, sino la orden de autoridad por medio del decreto 457 de 2020 que impuso el aislamiento preventivo obligatorio. El Decreto 749-2020, en su artículo 3, numeral 31, autorizó expresamente la reactivación de "la cadena de producción... de las industrias manufactureras", y a partir de esa

fecha, Coltejer S.A. podía legalmente reactivar sus operaciones. La suspensión del contrato le fue notificada a partir del 16 de junio de 2020, es decir, cuando la causal de fuerza mayor, esto es, la prohibición de operar en el sector de las manufacturas ya había desaparecido. Las pruebas practicadas en el proceso son contundentes en demostrar que la razón para no reactivar la planta donde laboraba la actora fue puramente económica. (...) En este punto le asiste razón al vocero judicial de la parte actora, ya que las dificultades económicas no configuran una situación de fuerza mayor, sino que encuadran en el artículo 51.3 del CST, el cual, exige autorización previa del Ministerio de Trabajo. Ahora, está probado y aceptado por la demandada que dicho permiso nunca se solicitó. (...) La juez a quo basó gran parte de su decisión en el informe del Ministerio de Trabajo del 11 de junio de 2020, sin embargo, dicho informe no es una autorización; es una simple comprobación de las circunstancias alegadas por la empresa en ese momento que configuraron la fuerza mayor; el propio informe, advierte a la empresa: "Se deja constancia que de acuerdo al decreto 636 del 2 de mayo de 2020, el sector manufacturero queda excluido de la medida de aislamiento obligatorio...", es decir, le estaba recordando a Coltejer que la fuerza mayor ya no aplicaba para ellos. (...) Desde este punto de vista, la suspensión del contrato de la actora que tuvo lugar desde el 16 de junio de 2020 al 27 de mayo de 2021 fue ilegal. La demandada se opuso alegando que la transacción, cubrió todo tipo de acreencias de índole laboral. (...) Cabe resaltar que, las expresiones como "todo tipo de acreencias", se caracterizan por ser genéricas, abstractas o abiertas y con ellas se pretende cobijar cualquier suma de dinero o derechos laborales, pero no son de aceptación para este Tribunal, pues, se reitera que, en cuanto a las prestaciones económicas del trabajador se refiere deben manifestarse concretamente, con el fin de determinar si el acuerdo se ajusta a las estipulaciones legales protectoras del asalariado, especialmente, frente a lo previsto en el artículo 15 del CST, que prohíbe transigir sobre derechos ciertos e indiscutibles. (...) Si consideramos, como lo alega la apelante, que el texto no incluyó los salarios (pues se centró en prestaciones, indemnizaciones y culpas patronales), estos simplemente no fueron objeto de la transacción y, en esa medida todavía se adeudan. (...) Estando demostrado que la reactivación del sector manufacturero se había dado desde el 28 de mayo de 2020, según Decreto 743 del mismo año, y que la actora debió ser reincorporada a sus labores desde el 16 de junio de 2020 y el contrato terminó por acuerdo el 27 de mayo de 2021 se debe este periodo no laborado por culpa del empleador en términos del artículo 140 del CST. valor que deberá ser indexado desde el 28 de mayo de 2021 hasta la fecha en que se haga su pago efectivo. (...) El otro aspecto de la apelación tiene que ver con la aplicación de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. para lo cual debe memorarse que, previamente, se debe estudiar si existen razones atendibles justificativas de la mora. si bien la suspensión fue ilegal, para imponer esta sanción se requiere la ausencia de buena fe del empleador. (...) Dada la existencia de un debate jurídico serio sobre el alcance de la fuerza mayor en pandemia, la Sala de Decisión considera que la empresa actuó de buena fe, creyendo que la suspensión era legal, por lo tanto, se absolverá de la sanción moratoria. (...)

MP: JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

FECHA: 18/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEPTIMA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 18 de diciembre de 2025
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05360310500220230024801
Demandante	Verónica Yannet Álvarez Vásquez
Demandada	COLTEJER S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Suspensión del contrato. No es procedente continuar con la suspensión cuando se ha desaparecido la situación de fuerza mayor que la provocó. En caso de crisis económica se debe pedir una nueva autorización al Ministerio del Trabajo.
Decisión	Revocar y condenar
Ponente	Jair Samir Corpus Vanegas

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA y MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA, con el fin de desatar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra de la sentencia proferida el 23 de julio de 2024, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Itagüí.

ANTECEDENTES

Como fundamento de sus pretensiones, expuso la demandante que, laboró mediante contrato a término indefinido para Coltejer

S.A. desde el 17 de junio de 2010 hasta el 27 de mayo de 2021; su último cargo fue Analista de Laboratorio, con un salario mensual de \$1.721.177; a raíz de la pandemia por COVID-19, el Gobierno Nacional ordenó en marzo de 2020 la interrupción de labores no esenciales; el 16 de junio de 2020, la empresa notificó a la actora la suspensión de su contrato de trabajo, invocando fuerza mayor; esa situación cesó el 28 de mayo de 2020, cuando el Decreto 743 autorizó la reactivación del sector manufacturero; a pesar de lo anterior, Coltejer S.A. no reactivó su contrato de trabajo y no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para mantener la suspensión por causas económicas; el 27 de mayo de 2021, las partes suscribieron un contrato de transacción para dar por terminado el vínculo laboral por mutuo acuerdo; dicha transacción no incluyó, ni transigió, el pago de los salarios adeudados durante el periodo de suspensión de 16 de junio de 2020 al 27 de mayo de 2021, ni la sanción moratoria.

Con fundamento en los hechos relacionados solicitó la parte demandante lo siguiente:

1. DECLARATIVAS:

1.1. Que no existió causa legal para la suspensión del contrato de trabajo de VERÓNICA YANNET ALVAREZ VASQUEZ desde el 16 de junio de 2020, hasta la fecha de su desvinculación el 27 de mayo de 2021¹³.

1.2. Que COLTEJER SA. No solicitó, ni recibió autorización del Ministerio de Trabajo para suspender el contrato de trabajo de VERÓNICA YANNET ALVAREZ VASQUEZ desde el 16 de junio de 2020, hasta la fecha de desvinculación 27 de mayo de 2021 y en consecuencia fue ILEGAL la

suspensión del contrato de trabajo del demandante desde 16 de junio de 2020 hasta el momento de su desvinculación¹⁴.

1.3. Declarará que la transacción suscrita entre VERÓNICA YANNET ALVAREZ VASQUEZ y COLTEJER S.A. el día 27 de mayo de 2021, no contempló dentro de su objeto, la falta de pago de salarios desde el 16 de junio de 2020, hasta el 27 de mayo de 2021¹⁵.

1.4. De forma subsidiaria, y en el evento de considerar que la transacción suscrita entre VERÓNICA YANNET ALVAREZ VASQUEZ COLTEJER el 27 de mayo de 2021, si contempló dentro de su objeto la falta de pago de salarios, declarará la nulidad por tener objeto ilícito, o ineficacia de la misma, por incluir en ella derechos ciertos e indiscutibles¹⁶.

2. CONDENATORIAS.

2.1. Condenará al pago del salario mensual causado desde el día 16 de junio de 2020, hasta el día 27 de mayo de 2021, que la empresa dejó de pagar a VERÓNICA YANNET ALVAREZ VASQUEZ.

2.2. Condenará al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.3. Que se condene al pago de gastos y costas del juicio.

Contestación de la demanda

La sociedad demandada, Coltejer S.A., dio respuesta oponiéndose a la totalidad de las pretensiones; aceptó los

extremos laborales, el cargo, el salario y la suspensión del contrato. Argumentó que la suspensión fue legal y obedeció a una fuerza mayor (pandemia COVID-19), la cual, fue irresistible e imprevista; sostuvo que, para la causal de fuerza mayor, la ley no exige autorización previa del Ministerio de Trabajo, sino solo la comunicación posterior, requisito que cumplió el 5 de mayo de 2020. Indicó que, si bien el gobierno autorizó la reactivación de algunas plantas, la demandante no laboraba allí y la crisis económica generada por la pandemia afectó la cadena de producción, impidiendo la reactivación total, y citó la Sentencia T-430 de 2021 de la Corte Constitucional, que analizó la situación de Coltejer. Propuso las excepciones de mérito denominadas: pago y compensación, falta de legitimación en la causa, ausencia de derecho sustantivo y buena fe.

Decisión de primera instancia.

Mediante sentencia de fecha 23 de julio de 2024, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Itagüí, decidió:

PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad COLTEJER S.A de todas y cada una de las pretensiones, instauradas en su contra por la señora VERONICA YANNETH ALVAREZ VASQUEZ, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante por haber sido vencida en juicio, según el artículo 365 del C.G.P. Las agencias en derecho a ser incluidas en la liquidación de costas quedarán fijadas en la suma de 1/2 SMLMV.

TERCERO: ADVERTIR que contra esta decisión procede el recurso de apelación, En el evento que no fuere apelada, se ordena remitir el expediente al Honorable Tribunal Superior de Medellín Sala Laboral, con el fin que se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA, de acuerdo a lo establecido en el artículo 69 del C.P.T.

A juicio de la juzgadora, la suspensión del contrato de trabajo producto de la pandemia por COVID-19 constituyó un hecho imprevisible. Valoró el informe del Ministerio de Trabajo del 11 de junio de 2020, el cual verificó que la actividad de la empresa estaba afectada, que se habían evaluado medidas alternativas y que la viabilidad financiera estaba en riesgo, situación que era irresistible.

Corroboró lo anterior con el testimonio de Juan Carlos Rada, quien afirmó que solo se reactivó el área de "No Tejidos" y que el área de la demandante nunca se reactivó. Así concluyó que, aunque el gobierno autorizó la producción, esto no garantizaba las condiciones para reactivar todas las áreas, pues la crisis afectó la demanda en ese mercado.

Desde esa óptica, consideró que estaba demostrada la causal objetiva de suspensión del contrato de trabajo que motivó la decisión de Coltejer, y al estar soportada legalmente absolvió del pago de salarios.

Sobre la transacción suscrita entre las partes, determinó que la actora no probó vicios en el consentimiento, además, negó el objeto ilícito, pues al ser legal la suspensión, los salarios reclamados no se causaron y, por ende, no constituían un derecho cierto e indiscutible.

Recurso de apelación.

La apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria del fallo argumentando que, la *a quo* incurrió en graves errores de hecho al valorar las pruebas, así mismo, indicó que confundió la "pandemia" con la "fuerza mayor", pues la fuerza mayor real no fue la enfermedad, sino la orden de autoridad que impedía la movilización.

Agregó que, esta fuerza mayor cesó el 28 de mayo de 2020 con el Decreto 749, que autorizó la reactivación del sector manufacturero y, a partir de ese momento, la causal del artículo 51.1 del C.S.T. desapareció.

Precisó que, las pruebas demostraron que la verdadera razón para no reactivar la planta de la actora fue la "situación económica" y la falta de "capital de trabajo", y la crisis económica no es fuerza mayor, sino un riesgo propio del empleador.

Siguiendo esa misma línea, acotó que, si la causal era económica, Coltejer debió usar el artículo 51.3 (suspensión por razones técnicas o económicas), que exige permiso previo del Ministerio de Trabajo, el cual, admitió no tener, por lo que, al ser la suspensión ilegal, procede el pago de salarios conforme con el artículo 140 del CST.

Por último, puso de presente que los salarios adeudados por el empleador no fueron objeto del contrato de transacción y deben ser reconocidos junto con la moratoria.

Actuación en segunda instancia

Corrido traslado para presentar alegaciones, las partes guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

Corresponde a la sala determinar si la suspensión del contrato de trabajo de la actora, entre el 16 de junio de 2020 y el 27 de mayo de 2021, se ajustó a la causal de fuerza mayor del artículo 51.1 del C.S.T.; si la fuerza mayor invocada cesó el 28 de mayo de 2020 con la expedición del Decreto 749 o si, por el contrario, la suspensión obedeció a razones económicas, caso en el cual, al no contar con autorización previa del Ministerio de Trabajo, la suspensión devino en ilegal, y consecuentemente, si hay lugar al pago de salarios caídos y si estos fueron cobijados o no por la transacción de terminación del contrato.

Previamente esta Corporación realizará un análisis normativo y jurisprudencial de los aspectos más relevantes con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte actora.

Suspensión del contrato de trabajo.

El artículo 51.1 del CST dispone que, el contrato puede suspenderse hasta por 120 días por un hecho imprevisible e irresistible constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito. Durante la suspensión cesa la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, pero se mantienen a cargo del empleador los aportes a seguridad social.

La Corte ha precisado que esta figura jurídica no extingue el contrato de trabajo, sino que se mantiene incólume por el periodo que dure la suspensión, superada la cual, se deben restablecer las obligaciones laborales como la prestación del servicio y el pago correlativo del salario y las prestaciones sociales (SL16539-2014).

Fuerza mayor y el despido indirecto

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado criterios sólidos para la aplicación de la figura de la fuerza mayor y el despido indirecto, especialmente, en contextos de crisis como la generada por la pandemia del COVID-19.

En la Sentencia SL4849-2018, la Corte reiteró los elementos constitutivos de la fuerza mayor, señalando que debe tratarse de un hecho "imprevisible", "irresistible" e "inimputable" a quien la alega. Específicamente, indicó:

(...) el acto que se reputa como irresistible o imprevisible y que genera los efectos de la definición del artículo 1º de la Ley 95 de 1890, no puede haber sido causado directa o indirectamente por la acción u omisión de quien lo padece o lo aduce a su favor, comoquiera que no es posible aprovechar las consecuencias liberatorias que se generan de una actuación del propio destinatario del aparente perjuicio.

Este criterio es fundamental, pues si bien un acto de autoridad (como los decretos de aislamiento) puede ser una fuerza mayor, su efecto liberatorio para el empleador no es

absoluto ni indefinido. La temporalidad de la medida es de su esencia, y su prolongación debe estar continuamente justificada por la persistencia de la imposibilidad de ejecutar el contrato.

Precisamente, en la Sentencia SL3238-2020, al analizar suspensiones contractuales durante la pandemia, la Corte advirtió que la simple invocación de la crisis no es suficiente. El empleador debe demostrar una real y absoluta imposibilidad de ejecutar el contrato, y su actuación debe estar guiada por la buena fe y la solidaridad:

Así, en un escenario como el actual, la decisión de suspender los contratos de trabajo, por la causal de fuerza mayor, requiere de la demostración de la imposibilidad absoluta de ejecutar la relación laboral (...) De modo que, una afectación, así sea grave, en el ejercicio de la actividad económica del empleador, no es suficiente para suspender los contratos de trabajo, pues en tal caso existe la obligación constitucional y legal de obrar de buena fe y con solidaridad, con miras a mantener el vínculo contractual.

Esta Sala entiende que la "**imposibilidad absoluta**" debe evaluarse de manera concreta para cada trabajador y no de forma general para toda la empresa. Si la porción de la actividad económica de la que dependía el trabajador se reactiva, la imposibilidad cesa para él, y mantener la suspensión deviene en un incumplimiento.

Caso en concreto

La defensa fundamenta la legalidad de la suspensión en la "fuerza mayor" derivada de la pandemia, sin embargo, como acertadamente lo señala la apelante, la contingencia que paralizó al país no fue la enfermedad en sí misma, sino la orden de autoridad por medio del decreto 457 de 2020 que impuso el aislamiento preventivo obligatorio.

Esta fuerza mayor fue levantada el 28 de mayo de 2020 para el sector en que ejerce su objeto social la demandada, mediante el Decreto 749-2020, que en su artículo 3, numeral 31, autorizó expresamente la reactivación de "la cadena de producción... de las industrias manufactureras", y a partir de esa fecha, Coltejer S.A. podía legalmente reactivar sus operaciones.

La suspensión del contrato le fue notificada a partir del 16 de junio de 2020 (archivo 03Demanda. Fol. 28), es decir, cuando la causal de fuerza mayor, esto es, la prohibición de operar en el sector de las manufacturas ya había desaparecido.

Las pruebas practicadas en el proceso son contundentes en demostrar que la razón para no reactivar la planta donde laboraba la actora fue puramente económica, como pasa a explicarse a continuación:

En primer lugar, en la confesión del representante legal de la demandada José Óscar Cano en el interrogatorio de parte, admitió que la demandante trabajaba en "tejido plano", planta que representaba el 95% de la producción, confesando que, pese a la autorización del gobierno, solo se reactivó la planta de "no tejidos" (5-6% de la producción).

Al ser preguntado por qué no se reactivó "tejido plano", respondió que se debió a "inconvenientes pues de capital de trabajo", una "situación insostenible en la parte de capital de trabajo".

En segundo lugar, el testimonio de Juan Carlos Rada, convocado por la demandada, corroboró que solo se reactivó "No tejidos" y que el área de la actora nunca se reactivó, así mismo, al ser indagado sobre los motivos explicó que fue **"por la parte económica de la compañía no le daban volver a iniciar el proceso productivo"**.

En este punto le asiste razón al vocero judicial de la parte actora, ya que las dificultades económicas no configuran una situación de fuerza mayor, sino que encuadran en el artículo 51.3 del CST, el cual, exige autorización previa del Ministerio de Trabajo. Ahora, está probado y aceptado por la demandada que dicho permiso nunca se solicitó.

La juez *a quo* basó gran parte de su decisión en el informe del Ministerio de Trabajo del 11 de junio de 2020 (archivo 17Contestacion. Fol. 7-10), sin embargo, dicho informe no es una autorización; es una simple comprobación de las circunstancias alegadas por la empresa en ese momento que configuraron la fuerza mayor. Inclusive dejó anotado lo siguiente:

En consideración a que la calificación jurídica de las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que llevaron a la suspensión de los contratos de trabajo, es de competencia privativa de los jueces de la república, se deja constancia de que lo consignado en el presente informe se hace con base en la información suministrada por la empresa o empleador, la cual se presume verídica, sin perjuicio de las consecuencias legales de faltar a la verdad en los informes rendidos a esta territorial, así como de las acciones de inspección, vigilancia y control que puedan ser adelantadas, como consecuencias de las mismas.

Es más, el propio informe, en su nota final (17Contestacion.pdf, Folio 10), advierte a la empresa: **"Se deja constancia que de acuerdo al decreto 636 del 2 de mayo de 2020, el sector**

manufacturero queda excluido de la medida de aislamiento obligatorio...", es decir, le estaba recordando a Coltejer que la fuerza mayor ya no aplicaba para ellos.

Desde este punto de vista, la suspensión del contrato de la actora que tuvo lugar desde el 16 de junio de 2020 al 27 de mayo de 2021 fue ilegal, por consiguiente, la actora tiene derecho a los salarios dejados de percibir durante ese lapso, acorde con el artículo 140 del CST.

La demandada se opuso alegando que la transacción (archivo 03Demanda. Fol. 31-35) cubrió todo tipo de acreencias de índole laboral. Estudiado el texto de la transacción se observa que incluye dicha cláusula genérica, pero advierte esta Corporación que cobije expresamente los salarios dejados de percibir durante el tiempo de la suspensión, en términos del artículo 140 CST.

En otras palabras, por tratarse de salarios no reconocidos, debió el empleador plasmar expresamente en la transacción que el acuerdo también cobijaba estos derechos, que, por demás, son ciertos e irrenunciables.

Cabe resaltar que, las expresiones como "**todo tipo de acreencias**", se caracterizan por ser genéricas, abstractas o abiertas y con ellas se pretende cobijar cualquier suma de dinero o derechos laborales, pero no son de aceptación para este Tribunal, pues, se reitera que, en cuanto a las prestaciones económicas del trabajador se refiere deben manifestarse concretamente, con el fin de determinar si el acuerdo se ajusta a las estipulaciones legales protectoras del asalariado, especialmente, frente a lo previsto en el artículo 15 del CST, que prohíbe transigir sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Si consideramos, como lo alega la apelante, que el texto no incluyó los salarios (pues se centró en prestaciones, indemnizaciones y culpas patronales), estos simplemente no fueron objeto de la transacción y, en esa medida todavía se adeudan.

En cualquiera de los dos escenarios, la condena al pago de los salarios adeudados resulta procedente. Estando demostrado que la reactivación del sector manufacturero se había dado desde el 28 de mayo de 2020, según Decreto 743 del mismo año, y que la actora debió ser reincorporada a sus labores desde el 16 de junio de 2020 y el contrato terminó por acuerdo el 27 de mayo de 2021 se debe este periodo no laborado por culpa del empleador en términos del artículo 140 del CST. Al estar demostrado que el salario devengado era de **\$1.721.177** la liquidación de salarios quedaría de la siguiente manera:

PERIODO	SALARIO
jun-20	\$ 803.216
jul-20	\$ 1.721.177
ago-20	\$ 1.721.177
sep-20	\$ 1.721.177
oct-20	\$ 1.721.177
nov-20	\$ 1.721.177
dic-20	\$ 1.721.177
ene-21	\$ 1.721.177
feb-21	\$ 1.721.177
mar-21	\$ 1.721.177
abr-21	\$ 1.721.177
may-21	\$ 1.549.059
	\$ 19.564.045

Es decir, a la demandante le adeuda la sociedad demandada una suma de **\$19.621.430** por concepto de salarios, valor este que deberá ser indexado desde el 28 de mayo de 2021 hasta la fecha en que se haga su pago efectivo.

El otro aspecto de la apelación tiene que ver con la aplicación de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. para lo cual debe memorarse que, previamente, se debe estudiar si existen razones atendibles justificativas de la mora. si bien la suspensión fue ilegal, para imponer esta sanción se requiere la ausencia de buena fe del empleador.

Sobre el particular, encuentra esta Corporación que Coltejer S.A. no canceló los salarios partiendo de la interpretación que le dio al contexto de la pandemia, situación que también la condujo al cierre del sector en el que laboraba la actora. Además, su decisión de no cancelar los salarios estuvo mediada por un contrato de transacción en el que, si bien colocó una cláusula abstracta de cumplimiento general de cualquier deuda laboral, tal situación, para los efectos que comporta la indemnización moratoria, si justifica su actuar.

Dada la existencia de un debate jurídico serio sobre el alcance de la fuerza mayor en pandemia, la Sala de Decisión considera que la empresa actuó de buena fe, creyendo que la suspensión era legal, por lo tanto, se absolverá de la sanción moratoria.

En esa medida se revocará parcialmente la sentencia apelada, en su lugar, se reconocerán los salarios adeudados en forma indexada. Las excepciones propuestas por la demandada no prosperan, según lo ya explicado. Las costas en ambas instancias estarán a cargo de la parte demandada. En esta instancia se fijan como agencias en derecho una suma equivalente a un (1) S.M.L.M.V. a favor de la demandante. Liquídense por Secretaría.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Séptima de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR los numerales primero y segundo de la sentencia proferida el 23 de julio de 2024 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario laboral de VERÓNICA YANNET ÁLVAREZ VÁSQUEZ contra Coltejer S.A.

SEGUNDO: En su lugar, **DECLARAR** que la suspensión del contrato de trabajo VERÓNICA YANNET ÁLVAREZ VÁSQUEZ, ocurrida entre el 16 de junio de 2020 y el 27 de mayo de 2021, fue ilegal, por las razones expuestas en esta providencia.

TERCERO: DECLARAR que la transacción suscrita el 27 de mayo de 2021 es ineficaz en cuanto a la disposición de los salarios adeudados durante el periodo de suspensión ilegal, por tratarse de derechos ciertos e indiscutibles.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad COLTEJER S.A. a pagar a favor VERÓNICA YANNET ÁLVAREZ VÁSQUEZ, la suma de DIECINUEVE MILLONES SEISCIENTOS VEINTIÚN MIL CUATROCIENTOS TREINTA PESOS (**\$19.621.430**) M/CTE, por concepto de salarios adeudados durante el periodo de suspensión ilegal.

QUINTO: ORDENAR que la suma indicada en el numeral anterior sea debidamente indexada desde el 28 de mayo de 2021 hasta la fecha del pago efectivo.

SEXTO: ABSOLVER a la sociedad COLTEJER S.A. de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, por las razones expuestas.

SÉPTIMO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la parte demandada y en favor del demandante. En esta instancia, se fijan como agencias en derecho una suma equivalente a un (1) S.M.L.M.V. Líquidense por Secretaría.

OCTAVO: En firme esta sentencia devolver el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado

ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado

MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada

Firmado Por:

Jair Samir Corpus Vanegas
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Maricela Cristina Natera Molina
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Andres Mauricio Lopez Rivera
Magistrado
Sala 020 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4488ea2be770fa17116333f2145dd187b72784faf1ad5347f448aeabc093b6d6**

Documento generado en 18/12/2025 09:59:57 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>