IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado ponente

SL2430-2024
Radicación n.° 94292
Acta 22

Bogotá D.C., veintiséis (26) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de casación que el **CONSORCIO MINERO DEL CESAR S.A.S.** interpuso contra la sentencia que la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar profirió el 25 de octubre de 2021, en el proceso ordinario que **ÓNIX ALBERTO ROSADO TORRES** promueve contra el recurrente.

I. ANTECEDENTES

El demandante solicitó que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la demandada, el cual está vigente, y que la suspensión del mismo es *«ilegal»*. En consecuencia, requirió que se ordene cesar tal suspensión y se imponga el pago de salarios, prestaciones, cesantías,

intereses a las cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, dotación, primas, demás derechos impagos desde que se suspendió el contrato de trabajo, y las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que el 1.° de octubre de 2005 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con el Consorcio Minero del Cesar para desempeñar el cargo de *«operador de dobletroque (sic)»* en la mina *«La Francia»*, ubicada en el corregimiento de La Loma, municipio de El Paso (Cesar), lugar en el que la empresa desarrolla labores de extracción de carbón a cielo abierto y afines, con ocasión del contrato de prestación de servicios que el Consorcio Minero del Cesar celebró con la empresa titular del derecho minero Colombian Natural Resources I S.A.S. – CNR I S.A.S.

Manifestó que el 11 de octubre de 2012, el Consorcio Minero del Cesar cedió el contrato de prestación de servicios en mención al Consorcio Minero del Cesar - CMC S.A.S., quien, además, sustituyó patronalmente al primero de estos.

Refirió que el 21 de enero de 2013, el jefe de gestión humana de CMC S.A.S. comunicó la concesión de «*vacaciones colectivas»* desde el 22 de enero de 2013 hasta el 14 de febrero siguiente; que el 22 de marzo de 2013 la empresa suspendió el contrato de trabajo *«por fuerza mayor»*, fecha desde la cual solo ha pagado aportes al sistema general de salud, y que fue diagnosticado con *«hernia discal región lumbar»* (f.° 1 a 7).

Al contestar la demanda, el Consorcio Minero del Cesar CMC S.A.S. se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos en que se fundamenta, aceptó lo relativo a la titularidad del derecho minero y aclaró que sustituyó al Consorcio Minero del Cesar a partir del 16 de noviembre de 2012. Respecto a los demás, manifestó que no eran ciertos.

Señaló que el Consorcio Minero del Cesar CMC S.A.S. fue constituido con un *«objeto social exclusivo»,* relativo a la extracción de carbón a cielo abierto en la mina en mención y, por esa razón, su *«único cliente»* era Colombian Natural Resources I S.A.S. – CNR I S.A.S., empresa que desde noviembre de 2012 empezó a incurrir en diversos incumplimientos, entre estos, el pago de los servicios prestados en noviembre y diciembre de 2012 y parte del 2013, por un monto superior a *«$37.984.000.000».*

Adujo que el 23 de enero de 2013 *«se vio forzada a terminar unilateralmente el contrato de operación»* con Colombian Natural Resources I S.A.S. - CNR I S.A.S., situación que conllevó una grave crisis financiera en la empresa y la consecuente imposibilidad de continuar con el desarrollo de su objeto social.

Manifestó que para afrontar tal situación ofreció un plan de retiro voluntario a sus trabajadores y concedió vacaciones colectivas a quienes no se acogieron a este, y que cumplido tal término suspendió los contratos de trabajo por *«fuerza mayor o caso fortuito»,* pues la situación descrita tuvo el carácter de *«irresistible e impredecible»,* al punto que le

impidió continuar con su funcionamiento.

Agregó que el 8 de agosto de 2013 solicitó al Ministerio del Trabajo autorizar el cierre de la empresa y el despido colectivo de los trabajadores, sin que se haya resuelto tal requerimiento.

En su defensa, propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación (PDF primera instancia f.° 94 a 117).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Por medio de fallo de 12 de julio de 2018, la Jueza Laboral del Circuito de Chiriguaná dispuso (cuaderno primera instancia, archivo PDF f.° 214 y 215):

> PRIMERO: Declárese que entre el demandante (…) y el Consorcio Minero del Cesar S.A.S. (…) existió un contrato de trabajo.
>
> SEGUNDO: Declárese la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo del demandante (…).
>
> TERCERO: Condénese a la empresa (…) a pagarle al demandante (…) las siguientes sumas (…):
>
> - $7.621.200 por concepto de salarios correspondientes al año 2013.
> - $9.396.000 por concepto de salarios del año 2014.
> - $9.396.000 por concepto de salarios correspondientes al año 2015.
> - $9.396.000 por concepto de salarios correspondientes al año 2016.
> - $9.396.000 por concepto de salarios correspondientes al año 2017.
> - $3.915.000 concepto de salarios causados desde el 1 de enero de 2018 hasta la fecha de la presente sentencia.

CUARTO: Condénese a la empresa (…) a pagarle al demandante (…) las siguientes sumas de dineros por concepto de prestaciones sociales y vacaciones:

- $4.702.119 por concepto de cesantías.
- $3.045.405 por concepto de intereses de cesantías.
- $4.702.119 por concepto de primas de servicio.
- $2.113.012 por concepto de vacaciones.

QUINTO. Absuélvase a la demandada de las demás pretensiones (…).

SEXTO. Declárense no probadas las excepciones propuestas por la demandada.

SÉPTIMO. Condénese en costas a la empresa (…).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, mediante sentencia de 25 de octubre de 2021 la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Valledupar dispuso (cuaderno segunda instancia, archivo PDF f.° 39):

PRIMERO: Modificar los numerales tercero y cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná (…).

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa Consorcio Minero del Cesar S.A.S. (…) a pagarle al demandante (…) las siguientes sumas de dinero:

- $14.999.776 por concepto de salarios correspondientes al año 2013.
- $19.437.120 por concepto de salarios correspondientes al año 2014.
- $19.437.120 por concepto de salarios correspondientes al año 2015.
- $19.437.120 por concepto de salarios correspondientes al año 2016.
- $19.437.120 por concepto de salarios correspondientes al año 2017.

- $19.437.120 por concepto de salarios correspondientes al año 2018.
- $19.437.120 por concepto de salarios correspondientes al año 2019.
- $19.437.120 por concepto de salarios correspondientes al año 2020.
- $14.567.840 por concepto de salarios correspondientes al año 2021.

Cesantías: $12.553.140.
Intereses sobre las cesantías: $1.506.376.
Prima de servicios: $12.553.140
Vacaciones: $6.276.570

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás el fallo recurrido.

CUARTO: Costas como se indicó (…).

En lo que interesa a los fines del recurso extraordinario, el *ad quem* señaló que no era objeto de debate en el proceso que: (i) entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 1.° de octubre de 2005; (ii) el demandado canceló los salarios y prestaciones causados desde esa fecha hasta el 21 de marzo de 2013; (iii) aquel suspendió el contrato de trabajo del actor a partir del día siguiente -22 de marzo de 2013-, y (iv) a través de Resolución n.° 00000188 de 9 de marzo de 2018 el Ministerio del Trabajo autorizó el cierre definitivo de la empresa y el despido colectivo de sus trabajadores.

Así, precisó que los problemas jurídicos a resolver consistían en determinar si se configuró una causa legal de suspensión del contrato de trabajo del actor y si la jueza calculó las condenas correctamente.

En ese orden, el Tribunal inicialmente destacó que la situación descrita por la empresa para suspender el contrato

de trabajo eventualmente encajaría en las causales de los numerales 1.° y 3.° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es: (i) fuerza mayor o caso fortuito que impide la ejecución del contrato de trabajo temporalmente, o (ii) suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa hasta por 120 días, respectivamente.

Al respecto, el *ad quem* indicó que en sentencia CSJ SL, 2 dic. 1987, rad. 1613 esta Sala señaló que para que en materia laboral se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito que libere al empleador de cumplir con sus obligaciones contractuales y legales, es necesario *«no solo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino que además lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones y tener la característica de temporal o pasajera».*

En ese orden, destacó que la acreditación de tales requisitos no es opcional, en el entendido que no es suficiente demostrar la configuración de uno de aquellos como lo entendía la convocada a juicio. En apoyo, citó la sentencia CSJ SL4849-2018.

Conforme a lo anterior, advirtió que los medios de convicción aportados daban cuenta de la existencia de un contrato de prestación de servicios de carácter civil entre el Consorcio Minero del Cesar S.A.S. y Colombian Natural Resources I S.A.S. –CNR I S.A.S.-; no obstante, a juicio del Tribunal, la culminación del mismo no era un hecho imprevisible, dado que *«la finalización es un riesgo intrínseco en todo acto jurídico»*, y tampoco era de naturaleza temporal

o pasajero por la *«forma como se presentaron los eventos previos a la suspensión del contrato».*

Asimismo, señaló que la situación descrita por la empresa podía enmarcarse en la causal 3.ª del artículo 51 *ibidem*; sin embargo, concluyó que tampoco se daban los presupuestos para ello, toda vez que se requería autorización previa del Ministerio del Trabajo para suspender el contrato de trabajo, circunstancia que no se demostró en el plenario, pues el empleador solo aportó el aviso que remitió al trabajador en tal sentido.

Agregó que, si bien a través de Resolución de 9 de marzo de 2018 la cartera ministerial en mención autorizó el cierre de la empresa y la terminación colectiva de los contratos de trabajo, lo cierto es que tal determinación *«rebasa la suspensión contractual»*. Además, no acredita la *«liquidación y disolución de la sociedad demandada, y menos el fenecimiento de la relación laboral»* entre las partes.

Por último, respecto al cálculo de las acreencias laborales, manifestó que la *a quo* se equivocó al realizarlo, toda vez que tomó como base salarial la suma de $783.000, pese a que el 3 de octubre de 2017 la demandada certificó que, a la fecha de suspensión del contrato, el trabajador tenía una asignación de $1.619.760 -folio 119-. Por esa razón, modificó el monto de los valores cuyo pago se ordenó en el fallo apelado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso el demandado, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte «*case totalmente*» la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, lo absuelva de las pretensiones incoadas en la demanda.

Con tal propósito, formula tres cargos, los cuales no fueron objeto de réplica. La Corte los estudiará conjuntamente, pues pese a dirigirse por distintas vías de ataque, denuncian normas similares, tienen argumentos complementarios y persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea de los artículos 1.° de la Ley 95 de 1890 y 64 del Código Civil, que conllevó la infracción directa de los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la argumentación, la censura transcribe los artículos 1.° de la Ley 95 de 1890 y 64 del Código Civil, conforme a los cuales señala que para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito se requiere: *«(i) la*

inimputabilidad, esto es, que el evento no se derive de la conducta del obligado; (ii) la imprevisibilidad, esto es, que el hecho que se invoca como caso fortuito o fuerza mayor no haya podido ser previsto por el obligado, que en circunstancias normales no haya sido posible contemplar por anticipado su ocurrencia; y (iii) la irresistibilidad, lo que significa que no se haya podido evitar el hecho y que no se puedan superar sus consecuencias». En apoyo, cita las sentencias *«del 13 de noviembre de 1962 y del 20 de noviembre de 1989, respectivamente* (…) *29 de abril de 2005, expediente 0829 – 92* [y] *SC 3731 – 2018».*

En ese orden, manifiesta que el Tribunal le dio un entendimiento equivocado a tales preceptos, toda vez que estableció un requisito adicional a la figura de la fuerza mayor o caso fortuito, relativo a que *«sea temporal y pasajero»*, pese a que la *«ley y la jurisprudencia no los tiene consagrados»*, tal como lo dispuso esta Corporación en sentencia CSJ SL4849-2018.

Aduce que si bien el *ad quem* hizo alusión a una sentencia del año 1987 en la que esta Sala menciona el elemento de la temporalidad, lo cierto es que es una decisión *«aislada y de antaño, cuyo criterio no es el actual»*, conforme a los fallos enunciados anteriormente.

En ese orden, advierte que los yerros mencionados llevaron al *ad quem* a:

> (...) no aplicar el artículo 51 del C.S.T., modificado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, que permite la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito y que gobierna el caso bajo estudio, como también que dejara de aplicar el artículo 53 del C.S.T, que regula los efectos de la suspensión de los contratos de trabajo, esto es, el no pago de salarios ni de otros conceptos laborales durante la suspensión.

Además, destacó que mientras subsistan las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, puede mantenerse la suspensión del contrato de trabajo conforme lo señala el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así, concluyó que de otorgarle el alcance correcto a las figuras de fuerza mayor o caso fortuito, el Tribunal habría concluido que se cumplen los supuestos para la suspensión del contrato de trabajo del demandante y, por esa razón, no procede el pago de salarios y prestaciones reclamados.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, denuncia la aplicación indebida de los artículos 1.° de la Ley 95 de 1890 y 64 del Código Civil, que conllevó la infracción directa de los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la demostración, la censura plantea lo mismos argumentos expresados en el cargo anterior.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta, acusa la aplicación indebida de los artículos 1.° de la Ley 95 de 1890 y 64 del Código Civil, que

conllevó la infracción directa de los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Manifiesta que el Tribunal incurrió en los siguientes errores manifiestos de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo del demandante se suspendió por fuerza mayor o caso fortuito.

2. No dar por demostrado, cuando lo estaba, que el objeto social exclusivo, cual fue la realización en la Mina la (sic) Francia de las actividades necesarias para la extracción a cielo abierto de carbón estéril y demás actividades relacionadas, tal como consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal.

3. No dar por demostrado, estándolo, que [su] único cliente (…) era CNR.

4. No dar por demostrado, cuando lo estaba, que CNR incumplió con todas sus obligaciones contractuales, adeudando la suma de $37.984.000.000 (…).

5. No dar por probado, cuando lo estaba, que el Ministerio del Trabajo autorizó el cierre de la empresa y el despido colectivo, por encontrarse probadas las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito alegadas.

6. No dar por demostrado, cuando lo estaba, que eran tan irresistibles e imprevisibles las situaciones generadas por CNR, que ni siquiera cuando el Ministerio del Trabajo asistió a la mina La Francia le permitieron el ingreso.

Menciona como pruebas erróneamente valoradas la contestación de la demanda, la Resolución de 9 de marzo de 2018 y los testimonios.

Y como elementos de convicción no analizados, el certificado de existencia y representación legal de la empresa, la circular informativa de vacaciones colectivas, el plan de retiro voluntario, las comunicaciones de 22 de marzo y agosto

de 2013, la terminación del contrato con CNR y la solicitud de cierre de empresa y despido colectivo que radicó ante el Ministerio del Trabajo.

En el desarrollo del cargo, manifiesta que el Tribunal se equivocó al analizar la Resolución de 9 de marzo de 2018, pues señaló que no probaba la liquidación y disolución de la sociedad ni la terminación de la relación laboral, pese a que lo que debió advertir es que da cuenta de que una autoridad administrativa encontró probadas circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito y, por esa razón, autorizó el cierre total y definitivo de la empresa y el consecuente despido de 108 trabajadores.

Refiere que de haber analizado correctamente tal prueba y la contestación de la demanda, así como los documentos dejados de apreciar, específicamente la circular informativa de vacaciones colectivas, habría advertido que se acreditaron todas las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que conllevaron la suspensión de los contratos de trabajo, esto es, el incumplimiento por parte de Colombian Natural Resources I S.A.S. - CNR, la terminación del contrato con este y la grave crisis económica de la empresa.

Aduce que al *ad quem* tampoco apreció su certificado de existencia y representación legal, pese a que da cuenta de que tiene un *«objeto social exclusivo»,* relativo a la extracción a cielo abierto de carbón estéril y demás actividades afines en la mina La Francia, de modo que como culminó la relación comercial con su único cliente CNR, no pudo continuar su

operación en la mina en mención, al punto que tal empresa contrató su propio personal para dichos fines, lo que, a su juicio, constituyen situaciones *«irresistibles e imprevisibles».*

Señala que el Tribunal *«erradamente concluye que no puede alegarse que resulta imprevisible la terminación de un vínculo civil, saliéndose completamente de contexto, puesto que, lo que se probó es que el ÚNICO cliente (…) incumplió de manera grave y reiterada sus obligaciones y le adeudó la suma de $37.984.000.000, lo que [la] colocó (…) en grave crisis financiera»,* tal como lo acredita la Resolución de 9 de marzo de 2018, en la que se dejó constancia que el personal de CNR ni siquiera permitió que funcionarios del Ministerio del Trabajo ingresaran a las instalaciones de la mina, lo que demuestra una situación que no pudo prever o solucionar.

Por otro lado, señala que el juez de apelaciones también se equivocó al indicar que la situación fáctica descrita corresponde a la suspensión del contrato de trabajo por razones técnicas y económicas, pues en el asunto, el vínculo laboral se suspendió por más de 180 días y, por esa razón, no se requería autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo, como afirma, erradamente lo concluyó el Tribunal.

Indica que ante los evidentes errores en la valoración de las pruebas calificadas, es procedente analizar las que no tienen tal naturaleza, específicamente los testimonios de Adny Leal Gámez y Luis Carlos García, quienes fueron consistentes en señalar que la suspensión del contrato de trabajo obedeció a una situación de fuerza mayor o caso

fortuito derivada del incumplimiento contractual por parte de CNR, y que, por esa razón, no procede el pago de salarios y prestaciones pretendidos en la demanda.

IX. CONSIDERACIONES

No se discute en casación los siguientes supuestos fácticos, esto es, que: (i) entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 1.° de octubre de 2005; (ii) el demandado canceló los salarios y prestaciones causados desde esa fecha hasta el 21 de marzo de 2013; (iii) el contrato de trabajo del actor fue suspendido a partir del día siguiente -22 de marzo de 2013-, y (iv) a través de Resolución n.° 00000188 de 9 de marzo de 2018 el Ministerio del Trabajo autorizó el cierre definitivo de la empresa y el despido colectivo de sus trabajadores.

Así, corresponde a la Sala determinar si el Tribunal se equivocó al considerar que una situación de fuerza mayor o caso fortuito debe tener un límite en el tiempo para su configuración.

Pues bien, respecto a dicho problema jurídico, es oportuno destacar que la jurisprudencia de esta Sala ha sido consistente en señalar que el concepto de fuerza mayor o caso fortuito que establece el numeral 1.° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 466 *ibidem*, es el mismo que contempla el artículo 1.° de la Ley 95 de 1890, según el cual «*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 actos de autoridad ejercidos por un funcionario público».

En ese orden, la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL, 29 may. 2002, rad. 17570, reiterada en CSJ SL3238-2020, precisó que:

> (…) 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.)

Así, se tiene que una situación de fuerza mayor o caso fortuito se configura cuando el hecho que la genera (i) no se deriva de la conducta del obligado -inimputabilidad-, (ii) no haya podido preverse -imprevisibilidad-, ni (iii) evitarse, planificarse, contenerse, eludirse o resolverse -irresistibilidad- (CSJ SL1073-2021).

Ahora, si bien el numeral 1.° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo estipula que el contrato de trabajo se suspende *«por fuerza mayor o caso fortuito que* ***temporalmente*** *impida su ejecución»* (negrilla fuera de texto), nótese que este precepto es claro en señalar que lo que debe ser temporal o transitorio es la suspensión de aquel, mas ello no se establece como requisito para que una situación sea tenida como fuerza mayor o caso fortuito, precisamente porque esta puede ser temporal o indefinida dependiendo de las particularidades de cada caso.

De ahí que una situación de fuerza mayor o caso fortuito no precisa para su declaración que esta sea limitada en el tiempo y, por esa razón, la temporalidad que exigió el Tribunal no constituye un elemento formal para su estructuración, dado que para ello, se insiste, solo requiere la acreditación de los tres elementos mencionados.

De ahí que la temporalidad es una característica propia de la suspensión del contrato de trabajo, precisamente porque busca no solo conservar el empleo del trabajador mientras se supera la situación que impide la ejecución del mismo -artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo-, sino también garantizar el mínimo de sus derechos mientras ello ocurre, lo que supone que sus efectos no se prolonguen indefinidamente dadas las consecuencias que ello podría tener en las garantías de los trabajadores.

De lo expuesto, se concluye que el Tribunal cometió el error interpretativo que señala la censura, dado que exigió la

acreditación de la temporalidad como elemento formal de la fuerza mayor o caso fortuito, pese a que tal requisito no está previsto para ello en los artículos 1.° de la Ley 95 de 1890 y 64 del Código Civil.

Ahora, a pesar de que el cargo es fundado, la Corte advierte que no es próspero, porque en sede de instancia arribaría a la misma conclusión condenatoria del Tribunal, como se explica a continuación.

En efecto, como se planteó en precedencia, para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito es necesario que la empresa demuestre que el hecho que la origina (i) no se deriva de la conducta del obligado -inimputabilidad-, (ii) no pudo preverse -imprevisibilidad-, ni (iii) evitarse -irresistibilidad-.

Respecto a la inimputabilidad, la jurisprudencia de esta Sala ha entendido como tal, aquel hecho que no se deriva de la conducta del obligado; 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»* (CSJ SL 29 may. 2002, rad. 17570, reiterada en CSJ SL3238-2020).

Por otra parte, la Corte ha indicado que un hecho es imprevisible cuando, en condiciones normales, la persona no

puede anticiparlo o conocerlo previamente, precisamente por su carácter improbable, repentino e inesperado, que razonablemente impide a la persona evitarlo (CSJ SL, 21 may. 1991, rad. 4200 y CSJ SL, 13 jun. 1991, rad. 3965). En esta última providencia, la Sala puntualizó:

> […] 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 […].

Asimismo, la Corte ha considerado que un hecho es irresistible cuando no es posible eludir sus efectos, pese a adoptar las medidas necesarias para evitarlo, contenerlo o sobreponerse al mismo (CSJ SL7459-2017 y CSJ SL1073-2021).

En el caso que se analiza, la empresa demandada refiere que el incumplimiento contractual de su único cliente Colombian Natural Resources I S.A.S. - CNR I conllevó la finalización de aquella relación jurídica, la crisis económica de la empresa y la imposibilidad de continuar con el desarrollo de su objeto social, aspectos que -afirma la censora- constituyen situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Sin embargo, al valorar las pruebas aportadas, específicamente la contestación de la demanda, se aprecia que la empresa confiesa que fue ella quien decidió «*terminar unilateralmente el contrato de operación*».

A juicio de la Corte, tal manifestación descarta de plano la primera regla en mención -inimputabilidad-, precisamente

porque la demandada invocó tal hecho para justificar la suspensión del contrato de trabajo del actor bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito, pese a que corresponde a una actuación suya.

Ahora, al analizar los demás elementos de juicio aportados, la Sala extrae que el incumplimiento de CNR I S.A.S. generó un impacto económico considerable al interior de la empresa demandada, al punto que conllevó la expedición de la Resolución n.° 00000188 de 9 de marzo de 2018, a través de la cual el Ministerio del Trabajo autorizó el cierre definitivo de la empresa y el despido colectivo de sus trabajadores.

No obstante, también se aprecia que desde que inició dicho incumplimiento -noviembre de 2012- la empresa pudo utilizar diferentes estrategias para recuperar el capital debido, como, por ejemplo, gestiones de cobro u otro tipo de acciones legales a efectos de evitar la finalización del vínculo comercial con su único cliente y, de esta manera, continuar con la prestación del servicio; sin embargo, la demandada eligió culminar la relación comercial con pleno conocimiento de las consecuencias que ello implicaría, como lo son la imposibilidad de continuar con su objeto social y la atenuación de la crisis económica en la empresa.

De hecho, se advierte que dicha decisión habilitó a CNR I S.A.S. para contratar con un tercero la extracción de minerales, como lo aduce la demandada en la contestación de la demanda y lo ratifica la Resolución n.° 00000188 de 9

de marzo de 2018 expedida por el Ministerio del Trabajo, aspecto que reafirma que la empresa tenía a su alcance otras soluciones para el cobro de las obligaciones debidas sin que ello implicara necesariamente la finalización del contrato de explotación.

Desde luego que en este caso particular no es posible imputarle a la demandada el incumplimiento contractual de su único cliente; sin embargo, si por esa situación esta decidió terminar el vínculo comercial con aquel con pleno conocimiento de las consecuencias que ello implicaba, no era posible que invocara dicha circunstancia para intentar configurar una situación de fuerza mayor o caso fortuito, no solo porque se deriva de su propia decisión, sino también porque no acreditó que empleó la debida diligencia y cuidado para evitar esos hechos.

Por otra parte, la Corte advierte que la Resolución n.° 00000188 de 9 de marzo de 2018, la circular informativa de vacaciones colectivas, el plan de retiro voluntario e incluso la contestación de la demanda, dan cuenta de que el impago de los servicios de explotación minera por parte de CNR I S.A.S. se prolongó desde el mes de noviembre de 2012 hasta el 23 de enero de 2013.

Lo anterior significa que tampoco se acredita el presupuesto de imprevisibilidad, pues si el incumplimiento contractual de su único cliente se extendió por tal tiempo *«de manera grave y reiterada»* como lo afirma la demandada, conforme a las reglas de la experiencia, esta podía anticipar

de manera razonada la terminación del vínculo comercial, la imposibilidad de continuar con su objeto social y el recrudecimiento de la situación económica de la empresa, como finalmente sucedió.

Justamente por esa razón, los supuestos de hecho analizados descartan una situación inesperada, repentina, extraña o imprevista, toda vez que desde que CNR I S.A.S. incumplió sus obligaciones contractuales el empleador pudo planificar y establecer medidas para eludir o resistir sus efectos -irresistibilidad-; sin embargo, la demandada no demostró un actuar diligente al respecto.

Conforme a lo anterior, se advierte que no se acreditó ninguno de los presupuestos para suspender del contrato de trabajo bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito dispuesta en el numeral 1.° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese escenario, lo que el empleador debió hacer es acudir a la causal 3.ª de aquella normativa, tal como lo indicó el Tribunal, que expresamente contempla la suspensión del contrato de trabajo por razones técnicas, administrativas y económicas, que es lo que se advierte en este caso y que, valga precisar, a diferencia de la causal 1.ª en mención, para tal efecto, la empresa requería autorización previa del Ministerio del Trabajo para suspender el contrato de trabajo del actor, lo cual no aconteció en este caso.

Al respecto, la Corte estima oportuno recordar que el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no solo establece las causales de suspensión del contrato, sino también cuál de estas exige la habilitación previa del Ministerio del Trabajo para proceder con dicha suspensión.

En efecto, respecto a las causales contenidas en los numerales 1.° -fuerza mayor o caso fortuito-, 2.° -muerte o inhabilitación del empleador cuando es persona natural-, 4.° -licencia o permiso temporal concedido al trabajador-, 5.° -servicio militar-, 6.° -detención preventiva del trabajador- y 7.° -huelga declarada-, la norma no previó requisito diferente a que se configuren los supuestos de hecho contenidos en cada una de estas para que el empleador pueda suspender los contratos de trabajo.

Sin embargo, no sucede lo mismo con la establecida en el numeral 3.° -suspensión por razones técnicas, administrativas y económicas-, toda vez que el legislador consagró que solo a partir de la autorización de aquella cartera ministerial el empleador está facultado para suspender la ejecución del contrato, lo que, se insiste, no se acreditó en el caso analizado.

En tal perspectiva, es claro que en este asunto no se advierte configurada la causal 1.ª del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que invocó la empresa para suspender el contrato de trabajo y de las pruebas aportadas tampoco se extraen los elementos configurativos de la prevista en el numeral 3.° y, por tal razón, procede el pago de

los salarios, prestaciones y vacaciones dejados de percibir, tal como lo dispuso el Tribunal.

Lo expuesto es suficiente para desestimar los cargos.

Sin costas en el recurso extraordinario de casación.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar profirió el 25 de octubre de 2021, en el proceso ordinario laboral que **ÓNIX ALBERTO ROSADO TORRES** promueve contra el **CONSORCIO MINERO DEL CESAR S.A.S.**

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



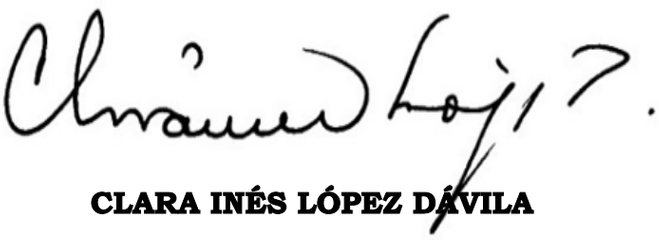
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Aclaración de voto



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 0327C6804989A7D1A23D9BA97247EA6C68569CDD0E2673ECE48B728B28AD55F0
Documento generado en 2024-09-11