

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, catorce (14) de julio de dos mil veintidós (2022)

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso Especial de Fuero Sindical (Acción de reintegro) radicado con el número 05 088 31 05 001 2020 00382 00 promovido por el señor **ISRAEL ALBERTO MENDOZA MIRANDA**, en contra de **FABRICATO S.A.**, al cual fue vinculado el **SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR “SINTRAFATECO”**, con la finalidad de revisar en consulta la sentencia emitida el 22 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

A continuación, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **137**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

**ANTECEDENTES**

En este proceso Especial de Fuero Sindical, el señor Israel Alberto Mendoza Miranda pretende que se declare que está amparado de la protección foral, en su

condición de miembro de la Junta Directiva de la organización sindical SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR –SINTRAFATECO, razón por la cual, sólo puede ser desmejorado por justa causa, previamente calificada por la justicia del trabajo, y que como consecuencia se condene a FABRICATO S.A, a reinstalarlo a sus funciones en el mismo cargo, no tener en cuenta el anticipo de vacaciones y a reconocer y pagar en su favor los salarios dejados de percibir durante la suspensión del contrato de trabajo.

Para fundamentar su petición expuso los siguientes hechos:

Por contrato escrito de trabajo, de duración indefinida, se encuentra laborando para FABRICATO S.A. desde hace varios años. Desempeña el cargo de Mecánico General Manufactura, en la planta del municipio de Bello, con un salario de \$1.790.426, mensuales. Fue elegido como miembro de la Junta Directiva de la organización sindical SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR – SINTRAFATECO, en el cargo de Vicepresidente, nombramiento que fue legalmente notificado a la demandada y al Ministerio de Trabajo. Aduce que “...*Supuestamente amparándose en la crisis del COVID 19, la empresa adelantó vacaciones y suspendió su contrato de trabajo sin pago de salarios de la siguiente manera: se le adelantaron 30 días de vacaciones y suspendido el contrato de trabajo entre el 6 de julio y 4 de agosto...*”. Agrega que FABRICATO S.A. está violando la protección foral de la que él se beneficia, toda vez que adelantar vacaciones y suspender su contrato de trabajo, lo está desmejorando e implica desnaturalizar uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Además, la Empresa ha recibido los auxilios de apoyo al pago de nómina. Indica que, con resultados negativos, presentó reclamación y acción de tutela contra la sociedad demandada para ser reinstalado, la cual fue fallada negativamente el 11 de septiembre de 2020.

La sociedad FABRICATO S.A. en el escrito de réplica precisó que el contrato de trabajo del señor Israel Alberto Mendoza Miranda se celebró inicialmente a término fijo y posteriormente, se acordó su modificación a término indefinido. Acepta lo referente al cargo desempeñado y al salario devengado por el actor. Señala que mediante comunicado de 6 de julio de 2020 se le informó al

demandante que le sería suspendido el contrato de trabajo, suspensión que se fundamentó en lo dispuesto por el artículo 51, numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, “...*por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución...*” tal y como se le manifestó al citado en la misiva entregada, y que dicha suspensión se dio hasta el día 4 de agosto de 2020, fecha a partir de la cual, fue reincorporado a sus actividades laborales con normalidad. Refiere que, las consecuencias que trae la aplicación de la figura de la suspensión del contrato de trabajo, concretamente, el no pago de salarios por parte de la empresa al trabajador, no es equivalente a una desmejora en las condiciones laborales del actor, pues conforme lo previsto en los artículos 53 y 412 del Código Sustantivo del Trabajo el legislador consideró que no era necesaria la intervención judicial para la suspensión del contrato de trabajo de las personas aforadas, dicha intención incluyó los efectos derivados de la suspensión, y en esa medida, el no pago de salarios bajo la aplicación de esta figura no puede apreciarse como una desmejora de las condiciones laborales de los aforados sindicales. De considerarse que el no pago de los salarios al trabajador aforado cuando se suspende su contrato de trabajo equivale a una desmejora de las condiciones laborales, ello significaría la existencia de una antinomia, entre los artículos 53, 405 y 412 del Código Sustantivo del Trabajo, pues es una contradicción diáfana entender que el artículo 412 permite la suspensión del contrato de trabajo de los aforados sindicales, sin necesidad de calificación judicial, y a su vez, considerar que el efecto propio de la suspensión equivale a una desmejora laboral, que sí requiere calificación judicial. Se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones de fondo que llamó “...*Inexistencia de obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, inexistencia de obligación de solicitar al juez laboral calificación y/o autorización para suspender el contrato de trabajo de aforados sindicales, configuración de la causal 1ª del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo – fuerza mayor o caso fortuito, falta de causa y título para pedir, prescripción, compensación y pago...*”.

Y como excepción previa formuló la de “...*prescripción...*”. la cual fue desestimada en primera instancia.

El SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR –SINTRAFATECO no se pronunció.

En sentencia proferida el 22 de junio de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, declaró probada la excepción de “...*Inexistencia de obligación de solicitar al juez laboral calificación y/o autorización para suspender el contrato de trabajo de aforados sindicales...*” formulada por FABRICATO S.A. Absolvió a esta sociedad de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor Israel Alberto Mendoza Miranda. Y se abstuvo de imponer costas procesales.

El funcionario para motivar la decisión de primera instancia, expuso:

Que FABRICATO S.A. no requería previa autorización judicial para proceder con la medida de suspensión del contrato de trabajo del demandante, ya que el artículo 412 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que “...*la simple suspensión del contrato de trabajo no requiere intervención judicial...*”, resultando claro que tal medida se encuentra reglada en la ley, cuya procedencia se halla ligada imperativamente a la configuración de la alguna causa que obligue a aplicar dicha figura. Que respecto de la calidad de aforado del trabajador demandante, dicha garantía no es de aplicabilidad alguna en la presente litis, pues no se puede asemejar la suspensión del contrato de trabajo con la desmejora de las condiciones de trabajo, al corresponder ésta a eventos como la modificación de las jornadas laborales, la variación del salario o el cambio de funciones, situación que no se presentó, máxime que la parte actora ni siquiera allegó una carga argumentativa que diera pie a considerar lo contrario, de igual manera, la suspensión del contrato de trabajo no significa la terminación del mismo, pues la intención de la empresa no se orienta a finalizar la relación laboral pactada con el accionante, en la medida que con la suspensión del contrato de trabajo se preserva la estabilidad laboral del trabajador quien en definitiva no se ha desprovisto de amparo en su seguridad social y tiene la garantía de que es una medida temporal, que cuando queden superadas las circunstancias que llevaron al cese de la actividad laboral pueden regresar a sus condiciones laborales de trabajo como así pasó. Teniendo en cuenta que el actor se reincorporó a sus labores en el mismo puesto de trabajo, con igual salario y demás condiciones laborales que tenía antes de la suspensión. Que la causal aducida por FABRICATO S.A. de fuerza mayor para la suspensión del contrato de trabajo no requiere si quiera de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para su aplicación como si ocurre en eventos de despido colectivo o suspensión de actividades de la empresa hasta por 120 días,

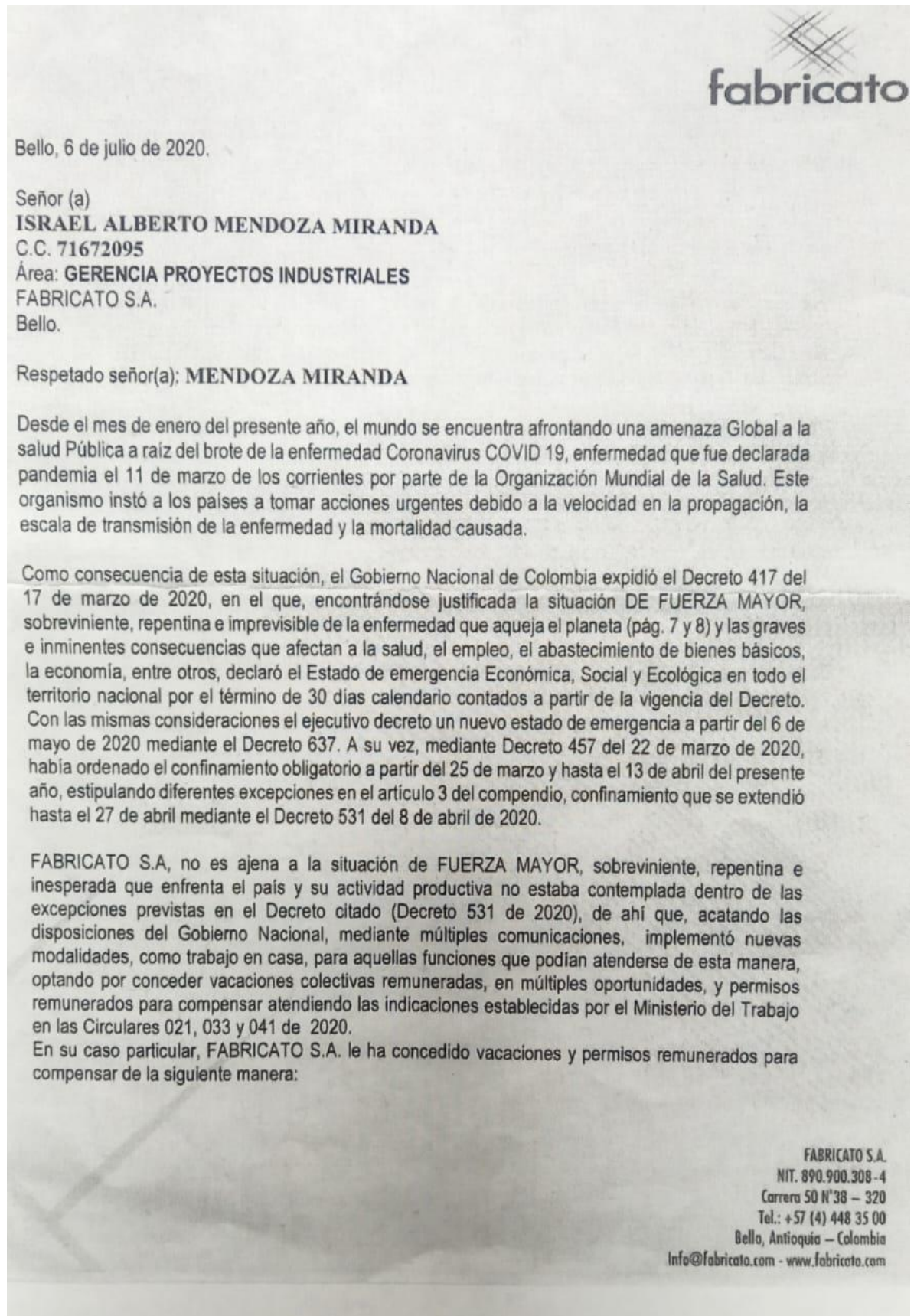
es el juez del trabajo el competente para calificar si los eventos en que se basa el empleador para suspender los contratos de los trabajadores se corresponde con los descritos en el numeral 1° artículo 2 del Código Sustantivo de Trabajo mediante un proceso ordinario laboral, conflicto jurídico que no hace parte del objeto de la presente litis. Que en razón de lo expuesto, la sociedad demandada no trasgredió el derecho de asociación sindical del trabajador ni la garantía de que gozan los trabajadores aforados de no ser despedidos, ni desmejora sus condiciones de trabajo, ni trasladado a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto sin que exista causa previamente calificada por el juez laboral, por lo que al no ser la suspensión de contrato de trabajo, ni el adelanto de vacaciones objeto de protección foral la sociedad demandada debe ser absuelta de las pretensiones incoadas en su contra.

### **DE LA PRUEBA**

La prueba documental que obra en el expediente digital, da cuenta:

- Que el señor Israel Alberto Mendoza Miranda se encuentra vinculado a FABRICATO S.A. desde el 21 de diciembre de 1987, mediante un contrato de trabajo a término indefinido y desempeña el cargo mecánico general manufactura percibiendo un salario de \$1.790.426.
- Que dentro de FABRICATO S.A. se encuentra vigente el SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR –SINTRAFATECO con número de registro 02518 de 9 de noviembre de 2005 ante el Ministerio de Trabajo, con domicilio en el municipio de Bello – Antioquia.
- Que el 24 de enero de 2020 el SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR – SINTRAFATECO, le notificó a FABRICATO S.A. los cambios en la nómina de la Junta Directiva de dicho sindicato donde se nombró como Vicepresidente al señor Israel Alberto Mendoza Miranda.

- Que el 6 de julio de 2020, FABRICATO S.A. le notificó al señor Israel Alberto Mendoza Miranda la decisión de suspender el contrato de trabajo por un periodo de 30 días contados desde el 6 de julio hasta el 4 de agosto de 2020, en los siguientes términos:







1090I - PER REM PARA COMP POR CONTINGEN 2020	13/04/2020	18/04/2020	6,00
1090I - PER REM PARA COMP POR CONTINGEN 2020	20/04/2020	25/04/2020	6,00
1241I - VACACIONES EN TIEMPO	24/03/2020	11/04/2020	19,00
1241I - VACACIONES EN TIEMPO	3/06/2020	13/06/2020	11,00
1241I - VACACIONES EN TIEMPO	16/06/2020	5/07/2020	20,00

Teniendo usted hoy adelantados 30,0 días de vacaciones. Además, el oficio que desempeña debido al estado actual de la producción no se requiere, o ha sufrido una disminución muy grande en las necesidades de mano de obra, lo que ha implicado también una disminución notable de los requerimientos de las áreas de servicio, mantenimiento y apoyo técnico.

Solo a partir del 27 de abril de 2020, la Compañía pudo reiniciar labores conforme a las excepciones establecidas por el Decreto 593 del 24 de abril pasado.


Hoy es necesario poner de presente que la situación de FUERZA MAYOR continua con sus graves efectos sobre la producción y que la actual parálisis económica, producto de esa fuerza mayor, se han convertido para FABRICATO S.A en impedimentos materiales insuperables para cumplir con sus obligaciones laborales, por cuanto, desde el 20 del mes de marzo, la compañía no recibe ingreso suficiente que le permita solventar sus necesidades, al punto de tener un flujo de caja exiguuo, pues con esta contingencia, la supervivencia misma de la compañía se encuentra en vilo.

Basta observar en prueba de lo anterior el nivel de ventas entre marzo y mayo de 2020, así como el estimado de ventas para el mes de junio próximo:

Impacto crisis 2020				
	marzo	abril	mayo	junio estimado
Total de ventas (\$1.000)	19.670	11.470	15.462	15.500
Cumplimiento en ventas	61%	39%	46%	46%

Pero como si esto fuera poco, a la anterior situación debemos añadir la proyección de los resultados esperados para el año 2020.

FABRICATO S.A.  
NIT. 890.900.308 -4  
Carrera 50 N°38 – 320  
Tel.: +57 (4) 448 35 00  
Bello, Antioquia – Colombia  
Info@fabricato.com - www.fabricato.com



PROYECCIÓN DE RESULTADOS ESPERADOS DE CONTINUAR LA ACTUAL TENDENCIA

AÑO	2020
VENTAS	314.000

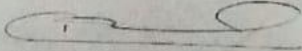
AÑO	2020
UTILIDAD NETA	(35.000)

Así las cosas, hoy, la planta de producción se encuentra parcialmente parada, al punto que 900 de sus trabajadores se encuentran nuevamente en vacaciones o permisos remunerados, además de verse obligada la Empresa a dar por terminados los contratos de trabajo a término fijo de un numeroso grupo de sus trabajadores.

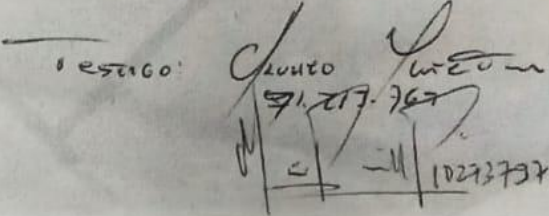
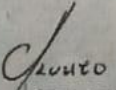
Ante tal estado de cosas, el impedimento existente para la ejecución del contrato de trabajo en el cargo que desempeña al servicio de la compañía, se hace evidente y ante la imposibilidad material para FABRICATO S.A de continuar cancelando su remuneración a título de salario o de vacaciones, se le comunica, que en virtud de lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, la empresa adoptó la determinación de suspender inicialmente su contrato de trabajo por el término de 30 días calendario a partir del 6 de julio de 2020 y hasta el 4 de agosto, inclusive, de este año, tiempo durante el cual cesa para usted la obligación de prestar sus servicios y para la empresa, la obligación de pagar la respectiva remuneración y las prestaciones sociales; este periodo se descontará para efecto de vacaciones y cesantías. Los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, Pensiones y Salud se realizarán por el tiempo en que esté suspendido el contrato de trabajo. Durante el periodo de suspensión aquí señalado cesa su exclusividad de la prestación del servicio y podrá vincularse con otro empleador.

De ser necesario extender el anterior periodo se le comunicará de manera oportuna. Ahora bien, FABRICATO S.A., para no afectar su mínimo vital y móvil, le entregará a usted durante el tiempo de suspensión del contrato de trabajo las sumas adeudadas por prima de vacaciones, distribuidas mensualmente en un valor equivalente a ochocientos setenta y siete mil ochocientos dos pesos (\$877.802), hasta agotar el valor adeudado, de no agotarse este valor, el saldo le será pagado en la forma indicada en las circulares entregadas.

Cordialmente,

  
Carlos Mario Villegas Jimenez  
Gerente Gestión Humana

Notificado: \_\_\_\_\_

  
ESTIGO:   
31.217.767  
10273737

FABRICATO S.A.  
NIT. 890.900.308-4  
Carrera 50 N°38 - 320  
Tel.: +57 (4) 448 35 00  
Bello, Antioquia - Colombia  
Info@fabricato.com - www.fabricato.com

- Que el actor instauró acción de tutela en contra de FABRICATO S.A. por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital, de asociación y al trabajo, por constituirse ineficaz la suspensión del contrato de trabajo, y mediante sentencia de tutela proferida el 30 de julio de 2020 por el Juzgado Veintitrés Civil Municipal de Oralidad, confirmada el 11 de septiembre de 2020 por el Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de



Oralidad de Medellín, se negó la acción constitucional por ausencia de vulneración a los derechos a la vida digna, mínimo vital, de asociación y al trabajo invocados.

## CONSIDERACIONES

El derecho de asociación sindical, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política, se refiere a la potestad de los trabajadores y empleadores de integrar y constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado y reconoce su amparo como parte del modelo de participación democrática de un Estado Social de Derecho, amparado además en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (Sentencia Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 5119 de 14 de noviembre de 2018, Radicado 58.870).

El fuero sindical es una figura jurídica que protege y garantiza los derechos de asociación, de libertad sindical y de negociación colectiva, consagradas en los artículos 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, que comprende, entre otros, los siguientes derechos: (i) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; (ii) la justa causa para el despido debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo referido, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, define el fuero sindical como “...la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo...”.

En los términos del artículo 406 de la misma Obra, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, están amparados por el fuero sindical: “...c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más...”.

En los artículos 113 a 118 del Código del Procedimiento Laboral, el legislador estableció el mecanismo judicial para hacer efectiva la garantía del fuero sindical. Para ello, determinó que en los casos en que el trabajador sea despedido, desmejorado o trasladado sin que se haya obtenido previamente el permiso judicial, cuando se encuentre protegido por el fuero sindical, este podrá interponer una acción judicial a fin de obtener el reintegro a su cargo, previéndose igualmente acción para el empleador que se encuentra frente a justa causa para la terminación del vínculo con empleado aforado, debiendo esta ser previamente calificada por el juez en acción de levantamiento de fuero sindical.

Así las cosas, se puede determinar entonces que, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Además, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución, es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

En este juicio no existe discusión que el señor Israel Alberto Mendoza Miranda fue nombrado en calidad de Vicepresidente de la Junta Directiva del SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR –SINTRAFATECO según comunicación dirigida a FABRICATO S.A. por la organización sindical de fecha 24 de enero de 2020, por lo que el trabajador demandante se encontraba amparado por la garantía del fuero sindical, para el 6 de julio de 2020.

Ahora. El capítulo VIII del Código Sustantivo del Trabajo contentivo de las disposiciones normativas al fuero sindical, regula en el artículo 412 que “...*las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial...*”.

A su vez, el artículo 51 del mismo estatuto, consagra las causales de suspensión del contrato de trabajo, así: para la terminación del contrato, y en lo que respecta al caso en concreto, el empleador se amparó en la siguiente:

*“...Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de trabajo se suspende:*

*1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución...”.*

La Corte Constitucional en la sentencia T – 430 de 7 de diciembre de 2021, sobre la suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, precisó:

“(…)

57. La suspensión del contrato de trabajo tiene como efecto interrumpir la ejecución de la relación laboral, sin terminarla<sup>1</sup>. El empleador puede hacer uso de dicha facultad si se presenta alguna causal taxativamente prevista en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. En concreto, su numeral 1° señala que la prestación de los servicios del trabajador podrá suspenderse “[p]or fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”.

58. Sobre la situación descrita en dicha normativa, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no es original o especial,<sup>2</sup> sino que se refiere a la contemplada en el artículo 64 del Código Civil. Esta es: “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, etc.” Asimismo, ha aclarado que no es suficiente que acaezca un hecho sorpresivo o imprevisto para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito. También deben analizarse, en cada caso, las circunstancias que rodearon el hecho, para así concluir si fue imprevisible, irresistible y externo, lo cual ha de ser demostrado por el empleador<sup>3</sup>.

59. En particular, ha señalado que imprevisible es el acontecimiento que no sea viable contemplar de antemano, al examinar i) su normalidad y frecuencia; ii) la probabilidad de su realización; y iii) su carácter inopinado, excepcional y sorpresivo<sup>4</sup>. En definitiva, cuando en condiciones normales no haya sido lo suficientemente probable para que el agente pudiera precaverse contra él<sup>5</sup>.

Por su parte, el concepto de irresistible se refiere a no haberse podido evitar su acaecimiento y sus consecuencias. Así, el hecho imposibilita al agente para obrar del modo debido. Por el contrario, si lo que se produce es tan solo una dificultad más o menos acentuada para enfrentarlo, no se configura el fenómeno de fuerza mayor o caso fortuito<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> VALDÉS, G (2018). *Derecho Laboral Individual*. Bogotá: Legis Editores S.A., pág.153.

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 28 de noviembre de 2001 (rad.16595), M.P. Francisco Escobar Henríquez.

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 29 de abril de 2005, M.P. Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo.

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 23 de junio de 2000, M.P. Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo.

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 26 de noviembre de 1999, M.P. Silvio Fernando Trejos Bueno.

<sup>6</sup> Ibidem.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia ha aclarado que ese hecho debe desatarse desde lo externo. Esto es, debe tener su origen en una actividad exógena a la que despliega el agente a quien se le imputa el daño. En consecuencia, no puede concurrir con la culpa del demandado que haya tenido un rol preponderante en la causación del daño ni puede estar ligado a su industria<sup>7</sup>.

60. Ahora bien, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que, al suspender un contrato de trabajo por la causal en mención, el empleador tan solo está obligado a avisar al Ministerio del Trabajo, mas no a solicitar permiso ante aquella entidad. Asimismo, el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, como consecuencia de la suspensión, cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes. En concreto, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte<sup>8</sup> ha determinado que, mientras dure la suspensión y de acuerdo con las normas laborales referidas, la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador, con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 de la Constitución.

61. Finalmente, el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, una vez desaparecen las causas de la suspensión temporal del trabajo, “el empleador debe avisar a los trabajadores (...) la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso”. En ese sentido, el empleador tiene la obligación de reintegrar a sus trabajadores luego de que las causas que configuran un hecho de fuerza mayor o caso fortuito desaparecen.
62. Con base en lo anterior, la suspensión del contrato por aquella causal no está supeditado a algún término. En consecuencia, el empleador puede ejercer dicha facultad hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades<sup>9</sup>. No obstante, doctrinantes como **VÁZQUEZ VIALARD** sostienen que aquella figura jurídica no es atemporal. Con todo, la suspensión debe ser transitoria y proporcional a la situación que la origina. De este modo, una vez el empleador la supere, debe reactivar la prestación del servicio y la remuneración correspondiente<sup>10</sup>.
63. Por último, cabe destacar que esta Corporación, en la **Sentencia T-279 de 2021**<sup>11</sup>, aclaró que las personas especialmente protegidas, tales como mujeres en estado de embarazo, miembros de sindicatos o personas con una enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores, no tienen un

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 29 de abril de 2005, M.P. Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo.

<sup>8</sup> Ver las sentencias SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-048 de 2018, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

<sup>9</sup> CADAVID, I. ARENAS, E. (2020) Cartilla del Trabajo 2020. Décima quinta edición. Universidad de Medellín, pág.84.

<sup>10</sup> VÁZQUEZ, Antonio (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Bogotá: Editorial Austral, pág.529.

<sup>11</sup> M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.



tratamiento jurídico particular en relación con la suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito. Esto es así, pues el Código Sustantivo del Trabajo no establece que la suspensión de los contratos laborales de aquellos grupos sea ineficaz, se presuma discriminatoria o exija a los empleadores solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. En suma, esta normativa no establece condiciones adicionales para que los empleadores tengan la facultad de suspender el contrato de trabajo de personas aforadas respecto de quienes no lo son. No obstante, los principios de especial protección de aquellos trabajadores imponen obligaciones al empleador. A este respecto, este fallo resulta ser un precedente relevante para los casos objeto de estudio, pues estudió si algunas empresas habían vulnerado los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo de cuatro accionantes de especial protección constitucional, tal y como lo son los peticionarios en esta oportunidad. Lo anterior, en la medida en que suspendieron los contratos de trabajo de las accionantes, quienes se encontraban en estado de embarazo o en período de lactancia. En aquella ocasión, la Sala Sexta de Revisión determinó que la protección cualificada contra la discriminación en el ámbito laboral “(...) busca garantizar que estas puedan trabajar en condiciones de igualdad (...) aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador en esta hipótesis que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras”<sup>12</sup>.

En ese sentido, al seguir los lineamientos de aquella providencia, el mandato de no discriminación también se proyecta a la figura de la suspensión del contrato laboral. Por tal razón, la protección especial de los trabajadores en condición de especial vulnerabilidad obliga al empleador a lo siguiente:

- i. Demostrar que el hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito sea la **causa efectiva** de la suspensión. En ese orden de ideas, prohíbe que dicha decisión esté formalmente motivada en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo y, sin embargo, tenga como causa real la condición del trabajador, como lo puede ser el estado de gestación o una enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores;
- ii. ejercer la facultad de suspensión de tal forma que **no sea abusiva**. Esto es, no utilizarla como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación del empleado;
- iii. **asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social** del trabajador y
- iv. reintegrarlo una vez han cesado las causas que ocasionaron la suspensión del contrato.

---

<sup>12</sup> En concreto, la Sala Quinta de Revisión advirtió que estas obligaciones eran: “Primero, [el principio constitucional de especial protección y asistencia] exige que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. En tales términos, impide que las decisiones de suspensión estén formalmente motivadas en la existencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito y, sin embargo, tengan como causa real el estado de gestación o lactancia de las trabajadoras. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada “como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo”. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud y gozar de las licencias remuneradas de maternidad “preparto” y “posparto”.

64. Conforme con lo anterior, el empleador no debe cumplir con obligaciones adicionales para suspender el contrato de personas especialmente protegidas respecto de quienes no lo son. No obstante, el patrono tiene la carga de demostrar que la suspensión obedece exclusivamente a un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, mas no a la condición del trabajador, de tal forma que dicha facultad no se torne en una actuación basada en la discriminación del empleado que hace parte de un grupo vulnerable.
65. En resumen, el Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para suspender el contrato de trabajo en los casos en que, por fuerza mayor o caso fortuito, sea imposible su ejecución. Entonces, esta situación se presenta cuando acaece un hecho imprevisible, irresistible y externo, que debe ser demostrado por quien lo alega. En estos casos, el empleador debe avisar al Ministerio del Trabajo el ejercicio dicha facultad. Además, durante la suspensión, no tiene que realizar el pago de salarios o remuneración, aunque sí debe abonar los aportes a la seguridad social. Por su parte, el trabajador no presta sus servicios. Una vez desaparecen las causas que ocasionaron la suspensión de las labores, el empleador debe notificar a sus empleados y reintegrarlos. Por lo tanto, la suspensión del contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo aunque no tiene un término perentorio, tampoco es atemporal. Por último, el hecho que un trabajador sea de especial protección constitucional tiene incidencia en la atribución que tiene la empresa para suspender la relación laboral. Lo anterior, porque debe acreditar que el ejercicio obedeció a las causales establecidas en la ley y no a la especial condición del trabajador. Entonces, debe probar que la suspensión no obedece a la condición del trabajador; de lo contrario, dicha actuación resulta ser discriminatoria.

**Medidas adoptadas por el Gobierno Nacional durante el Estado de emergencia económica, social y ecológica para proteger a los trabajadores del sector privado**

66. El 7 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) identificó el nuevo coronavirus. Posteriormente, el 6 de marzo siguiente, el Ministerio de Salud y Protección Social dio a conocer el primer caso de brote por enfermedad por COVID-19 en Colombia. El 9 de marzo del mismo año, la OMS solicitó a los países adoptar medidas prematuras con el objetivo de detener la transmisión y prevenir la propagación del virus. Finalmente, el 11 de marzo de 2020, la OMS declaró el brote de enfermedad por COVID-19 como una pandemia.
67. A raíz de estos hechos, mediante la Resolución 385 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en todo el territorio nacional y adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar su propagación. Además, el 17 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional decretó un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional<sup>13</sup>. En consecuencia, ejerció las facultades a las que hace referencia el artículo 215 de la Constitución<sup>14</sup>. Particularmente, expidió varios decretos para conjurar la crisis ocasionada por la pandemia.

---

<sup>13</sup> Decreto 417 de 2020, “por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”.

<sup>14</sup> “Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que

68. En primer lugar, expidió el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, mediante el cual ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de la República de Colombia a partir del día 25 de marzo de 2020, inicialmente, hasta el día 13 de abril de 2020. Posteriormente, sin solución de continuidad, el Gobierno extendió el aislamiento preventivo obligatorio de manera sucesiva hasta el 1° de septiembre de 2020 mediante varios decretos<sup>15</sup>.

En estas normativas, el Gobierno Nacional contempló ciertas excepciones al aislamiento preventivo obligatorio. Inicialmente, permitió actividades relacionadas con: i) la asistencia y prestación de servicios de salud; ii) la adquisición de bienes de primera necesidad; iii) el desplazamiento a servicios bancarios, financieros y de operadores de pago; iv) la asistencia y cuidado de menores de edad, mayores de 70 años, personas en situación de discapacidad o enfermos con tratamientos especiales; v) fuerza mayor o caso fortuito, entre otras<sup>16</sup>. Posteriormente, el Gobierno Nacional permitió la realización de más actividades, tal y como aquellas relacionadas con: i) la cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos textiles, de cuero y prendas de vestir; de transformación de maderas, entre otros; ii) el desarrollo de actividades físicas; y iii) la realización de avalúos de bienes y realización de estudios de títulos que tuvieran por objeto la constitución de garantías<sup>17</sup>. Finalmente, autorizó la apertura de museos y bibliotecas, peluquerías, autocines y otros<sup>18</sup>.

---

*constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de Emergencia por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario.*

*Mediante tal declaración, que deberá ser motivada, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos.*

*Estos decretos deberán referirse a materias que tengan relación directa y específica con el estado de emergencia, y podrán, en forma transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes. En estos últimos casos, las medidas dejarán de regir al término de la siguiente vigencia fiscal, salvo que el Congreso, durante el año siguiente, les otorgue carácter permanente.*

*El Gobierno, en el decreto que declare el Estado de Emergencia, señalará el término dentro del cual va a hacer uso de las facultades extraordinarias a que se refiere este artículo, y convocará al Congreso, si éste no se hallare reunido, para los diez días siguientes al vencimiento de dicho término.*

*El Congreso examinará hasta por un lapso de treinta días, prorrogable por acuerdo de las dos cámaras, el informe motivado que le presente el Gobierno sobre las causas que determinaron el Estado de Emergencia y las medidas adoptadas, y se pronunciará expresamente sobre la conveniencia y oportunidad de las mismas.*

*El Congreso, durante el año siguiente a la declaratoria de la emergencia, podrá derogar, modificar o adicionar los decretos a que se refiere este artículo, en aquellas materias que ordinariamente son de iniciativa del Gobierno. En relación con aquellas que son de iniciativa de sus miembros, el Congreso podrá ejercer dichas atribuciones en todo tiempo.*

*El Congreso, si no fuere convocado, se reunirá por derecho propio, en las condiciones y para los efectos previstos en este artículo.*

*El Presidente de la República y los ministros serán responsables cuando declaren el Estado de Emergencia sin haberse presentado alguna de las circunstancias previstas en el inciso primero, y lo serán también por cualquier abuso cometido en el ejercicio de las facultades que la Constitución otorga al Gobierno durante la emergencia.*

*El Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”.*

**PARÁGRAFO.** *El Gobierno enviará a la Corte Constitucional al día siguiente de su expedición los decretos legislativos que dicte en uso de las facultades a que se refiere este artículo, para que aquella decida sobre su constitucionalidad. Si el Gobierno no cumpliera con el deber de enviarlos, la Corte Constitucional aprehenderá de oficio y en forma inmediata su conocimiento”.*

<sup>15</sup> El aislamiento preventivo obligatorio fue establecido mediante los decretos 531, 593, 636, 689, 749, 847, 878 y 1076 de 2020.

<sup>16</sup> Decreto 457 de 2020, art.3°.

<sup>17</sup> Decreto 593 de 2020, art.3°.

<sup>18</sup> Decreto 1076 de 2020, art.3°

69. Asimismo, por medio de, entre otros, los Decretos 488, 518, 500 y 770 de 2020, implementó medidas legislativas tendientes a estimular el empleo, proteger a los trabajadores y aliviar la situación de la creciente población desocupada a causa del confinamiento. En particular:

- i. **El Decreto 488 de 2020** propuso alternativas para conservar el empleo. Para las personas que hubiesen presentado una disminución de su ingreso mensual, permitió que retiraran cada mes de su cuenta de cesantías el monto que les posibilitara compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante<sup>19</sup>. También, estableció la facultad de los empleadores de dar a conocer a los trabajadores, con al menos un mes de anticipación, la fecha a partir de la cual les concedería vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas<sup>20</sup>.
- ii. El **Decreto 500 de 2020**<sup>21</sup> ordenó a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público destinar el 5% del total de cotización destinado a realizar actividades de promoción y prevención, para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes preventivos y diagnósticos<sup>22</sup>.
- iii. **El Decreto 518 de 2020**<sup>23</sup> creó el programa Ingreso Solidario, mediante el cual el Gobierno Nacional entregó transferencias monetarias no condicionadas en favor de las personas y hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad, que no fueran beneficiarios de los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor –Colombia Mayor, Jóvenes en Acción o de la compensación del IVA. Lo anterior, por el tiempo que perduraron las causas que motivaron la declaratoria del Estado de emergencia económica, social y ecológica<sup>24</sup>.

---

<sup>19</sup> Art.3º, declarado exequible mediante la Sentencia C-171 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, salvo:

(i) la expresión “*de carácter privado*” que se declaró inexecutable y, (ii) la expresión “[h]asta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica” que se declaró exequible en el entendido de que la medida allí establecida permanecerá hasta la culminación de la emergencia sanitaria y, si se precisara de un término más allá de ese momento, las autoridades administrativas del trabajo (inspectores de trabajo) deberán certificar la permanencia de las circunstancias que dieron origen a la excepción, habilitación o autorización otorgada, para poder seguir utilizando la medida dispuesta o hasta tanto el Congreso de la República ejerza sus competencias ordinarias en la materia. // Asimismo, mediante el Auto 388 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, la Sala Plena aclaró, respecto de esta disposición, que se deberá entender que el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo 488 de 2020 no se limita a las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, sino que se extiende a las entidades que administren cesantías, independientemente de su naturaleza jurídica y, por tal razón, la autorización de retiro parcial de cesantías de que trata el artículo 3º en mención también debe ser aplicable a los trabajadores cuyas cesantías son administradas por el Fondo Nacional del Ahorro.

<sup>20</sup> Ibidem, art. 4º, declarado exequible mediante la Sentencia C-171 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, en el entendido de que la expresión “[h]asta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica” contenida en cada uno de ellos, implica que las medidas allí establecidas permanecerán hasta la culminación de la emergencia sanitaria y, si se precisara de un término más allá de ese momento, las autoridades administrativas del trabajo (inspectores de trabajo) deberán certificar la permanencia de las circunstancias que dieron origen a la excepción, habilitación o autorización otorgada, para poder seguir utilizando las medidas dispuestas en este decreto o hasta tanto el Congreso de la República ejerza sus competencias ordinarias en la materia.

<sup>21</sup> Declarado exequible mediante la Sentencia C-211 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

<sup>22</sup> Decreto 500 de 2020, art. 3º.

<sup>23</sup> Declarado exequible mediante la Sentencia C-174 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, salvo la expresión “*la configuración de estos supuestos no conlleva la responsabilidad para quienes participen en la implementación de este programa*” contenida en el parágrafo 1 del artículo 1, cuya exequibilidad se condiciona al entendido de que la misma no constituya una cláusula de inmunidad o de irresponsabilidad para los servidores públicos, sino que alude a la necesidad de que la valoración del dolo o culpa grave, presupuesto de la eventual responsabilidad en los casos allí previstos, debe tener en cuenta las condiciones de apremio y urgencia en las que se enmarca la implementación del programa.

<sup>24</sup> Art. 1º.



- iv. El **Decreto 770 de 2020**<sup>25</sup> adoptó medidas para proteger al cesante, flexibilizar las jornadas de trabajo y ofrecer una alternativa para el primer pago de la prima de servicios. En particular, estableció que, de manera excepcional y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, podrían definir la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitieran operar a la empresa y secciones de la misma<sup>26</sup>. Además, dio la posibilidad de que la jornada fuera de cuatro días a la semana con un máximo de 12 horas diarias, sin que fuera necesario modificar el reglamento interno de trabajo<sup>27</sup>. También, permitió que el empleador trasladara el primer pago de la prima de servicios máximo hasta el 20 de diciembre de 2020, previo acuerdo con el trabajador. Adicionalmente, las partes podían concertar la forma de pago hasta en tres cuotas<sup>28</sup>. De otro lado, esa normativa creó el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima, consistente en otorgar a una persona natural, jurídica, consorcio y/o unión temporal, un aporte monetario de naturaleza estatal equivalente al número de empleados, multiplicado por \$220.000<sup>29</sup>. Por último, creó el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 2° del Decreto Legislativo 639 de 2020<sup>30</sup> y devengaran hasta cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes<sup>31</sup>. El auxilio correspondió a un valor mensual de \$160.000 hasta por tres meses<sup>32</sup>.

<sup>25</sup> Declarado exequible mediante la Sentencia C-324 de 2020, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. Específicamente, la Sala Plena declaró exequible el parágrafo 1° del artículo 5° en el entendido de que la opción de diferir el pago de los recargos nocturnos, dominicales y festivos, sólo es aplicable a los empleadores que demuestren una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos. Asimismo, declaró exequible la expresión “*La configuración de estos supuestos no conlleva responsabilidad para quienes participen en la implementación de este Programa.*”, contenida en los artículos 10, párrafo 3, y artículo 22, en el entendido de que no constituye una cláusula de inmunidad o de irresponsabilidad para los servidores públicos encargados de la implementación de los programas, sino un llamado para que, en la valoración del dolo o la culpa grave, presupuesto de la eventual responsabilidad, se tengan en cuenta las condiciones de apremio y urgencia en las que se enmarca dicha implementación.

<sup>26</sup> Decreto 770 de 2020, art. 4°.

<sup>27</sup> Ibidem, art. 5°.

<sup>28</sup> Ibidem, art. 6°.

<sup>29</sup> Ibidem, arts. 7°-9°.

<sup>30</sup> “*Beneficiarios del Programa de apoyo al empleo formal- PAEF. Podrán ser beneficiarios del PAEF las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplan con los siguientes requisitos:*

1. *Hayan sido constituidos antes del 1° de enero de 2020.*

2. *Cuenten con una inscripción en el registro mercantil. En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en el año 2019.*

3. *Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el artículo 1 del presente Decreto Legislativo, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.*

4. *No hayan recibido el aporte de que trata el presente Decreto Legislativo en tres ocasiones.*

5. *No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 8 del presente Decreto Legislativo, a restituir el aporte estatal del Programa de apoyo al empleo formal- PAEF.*

*Parágrafo 1. Las entidades sin ánimo de lucro no deberán cumplir con el requisito establecido en el numeral 2 de este artículo. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario. En todo caso, sólo podrán ser beneficiarios del Programa las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable 2019.*

*Parágrafo 2. Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos de este Programa se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.*

*Parágrafo 3. No podrán ser beneficiarios del Programa de apoyo al empleo formal PAEF las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% de su capital (...).”*

Este artículo fue declarado exequible mediante la Sentencia C-458 de 2020, M.P. Alberto Rojas Ríos, a excepción del numeral 2° de la disposición mencionada, que fue declarado exequible bajo el entendido de que la persona que carezca de la obligación de inscribirse en el registro mercantil puede demostrar su calidad de empleador mediante la Planilla Integrada - PILA. De igual manera, se declaró exequible el parágrafo 2° de ese artículo, bajo el entendido que además incluye a los productos de depósito de las entidades vigiladas por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria.

<sup>31</sup> Ibidem, art.20.

<sup>32</sup> Ibidem, art. 21.

70. También, el Ministerio del Trabajo, a través de la Circular No. 021 de 2020, recordó los mecanismos que los empleadores del sector privado pueden adoptar para proteger los derechos al trabajo y a la salud de sus trabajadores. En concreto, enumeró el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, y los permisos remunerados<sup>33</sup>. Posteriormente, por medio de la Circular No. 022 de 2020, recordó que no ha emitido autorización alguna para el despido colectivo de trabajadores o la suspensión de sus contratos. También, aclaró que es el juez laboral el competente para determinar si se ha configurado o no una fuerza mayor, con base en los hechos puestos a su consideración. En todo caso, señaló que el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador, con el fin de establecer si las puede desempeñar mediante las alternativas planteadas en la Circular No. 021 de 2020<sup>34</sup>. Finalmente, mediante la Circular 033 del 19 de abril de 2020, puso “de presente mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo”. Estas alternativas incluyen: i) la licencia remunerada compensable; ii) la modificación de la jornada y concertación del salario; iii) la modificación o suspensión de beneficios extralegales; y iv) la concertación de beneficios convencionales<sup>35</sup>.

71. Por su parte, mediante la Resolución 666 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social adoptó el protocolo para todas las actividades económicas y sociales, así como también para los sectores de la administración pública. Este estuvo orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmisión del COVID-19<sup>36</sup>. Para cumplir con dicho objetivo, estableció como responsabilidades a cargo del empleador las siguientes:

- i. Implementar las acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades y la protección integral de los trabajadores, contratistas y demás personas que estén presentes en las instalaciones o lugares de trabajo;
- ii. adoptar medidas de control administrativo para la reducción de la exposición, tales como la flexibilización de turnos y horarios de trabajo, así como propiciar el trabajo remoto o trabajo en casa;
- iii. proveer a los empleados los elementos de protección personal que deban utilizar para cumplir sus actividades laborales<sup>37</sup>.

Por su parte, el trabajador, contratista, cooperado o afiliado partícipe debe:

- i. Cumplir los protocolos de bioseguridad adoptados por el empleador o contratante;

---

<sup>33</sup> Circular No. 021 de 2020. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

<sup>34</sup> Circular No. 022 de 2020. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0022.PDF/a44423aa-94d3-03eb-8706-1553868ec009?t=1584654572292>

<sup>35</sup> Circular No. 033 de 2020. Disponible en:

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033\\_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891)

<sup>36</sup> Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución No.666 de 2020, art.1º

<sup>37</sup> Ibidem, art.3.1.

- ii. reportar cualquier caso de contagio que se llegase a presentar en su lugar de trabajo o su familia, para que el empleador adopte las medidas correspondientes y,
- iii. adoptar las medidas de cuidado personal y reportar las alteraciones en su salud, especialmente las relacionadas con síntomas de enfermedad respiratoria<sup>38</sup>.

72. En suma, el Gobierno Nacional adoptó varias medidas para proteger a los trabajadores y cesantes durante el Estado de emergencia económica, social y ecológica. En particular, buscó: i) flexibilizar el pago de la prima de servicios y la jornada laboral; ii) permitir que las personas cesantes mantuvieran sus ingresos constantes; y, iii) proteger la salud de los empleados, ya sea que laboren dentro del sitio de trabajo o en sus hogares.

73. La Sala considera que los impactos de la pandemia en el mercado laboral colombiano, las medidas legislativas de protección al empleo que fueron adoptadas y los instrumentos que implementaron los empleadores para reducir las consecuencias de la crisis sanitaria son antecedentes normativos relevantes para los casos sub examine. Lo anterior, porque la decisión de suspender los contratos de trabajo de los peticionarios debe ser valorada a la luz de las dificultades económicas que la crisis sanitaria causó en el mercado laboral y en el empleo formal. Del mismo modo, la Corte debe analizar si las medidas legislativas de protección y asistencia a los trabajadores tiene incidencia en los derechos fundamentales de los accionantes que se vieron afectados por la suspensión de sus contratos...”.

El demandante en este juicio alude a la supuesta desmejora de las condiciones laborales sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Al respecto, es importante referir que la desmejora, que en realidad requiere de justa causa y autorización del juez laboral tratándose de trabajadores aforados como es el caso del señor Israel Alberto Mendoza Miranda, es aquella que implique un cambio trascendental y definitivo al contrato de trabajo, es decir, que el trabajador se viese sometido a un menor salario, a unas menores prestaciones sociales legales o extralegales, a un aumento de su jornada laboral, o un cambio de funciones o lugar de prestación del servicio, no convenidos en el contrato de trabajo.

Estima la Sala que la determinación adoptada por la empresa FABRICATO S.A. el día 6 de julio de 2020, no representó un cambio definitivo y permanente en las condiciones del contrato de trabajo a término indefinido celebrado con el actor, por el contrario, la suspensión allí dispuesta, fue de carácter temporal e inferior a 120 días, y con esta, de manera alguna se modificó, en disfavor del trabajador, los

---

<sup>38</sup> Ibidem, art.3.2.

elementos esenciales de su contrato, como el salario, las prestaciones sociales, la jornada laboral, etc. Y si bien es cierto, que con la suspensión cesó para el demandante la obligación de prestar el servicio, y para la sociedad accionada, la obligación de pagar una remuneración, ello no significa necesariamente una desmejora de las condiciones laborales del trabajador, como lo sugiere la parte actora, por el contrario, el cese recíproco de obligaciones entre las partes vinculadas con el contrato de trabajo, no es más que el efecto jurídico que conlleva toda suspensión temporal, tal y como lo tiene establecido el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, que prevé:

*“...ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones...”.*

Luego, FABRICATO S.A. demostró en este juicio que la suspensión del contrato laboral del accionante, se dio con ocasión a circunstancias de fuerza mayor, y aportó entre otros:

- Copia de misiva de 2 de julio de 2020 por medio de la cual se da aviso de suspensión del contrato de trabajo del señor Gerente de Proyectos Industriales.
- Copia de comunicado dirigido a la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo de fecha 13 de julio de 2020 informado respecto de la suspensión de contratos de trabajo.
- Copia de comunicado dirigido a la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo de agosto de 2020 informado respecto de la suspensión de contratos de trabajo con fundamento en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 67 de la Ley 50 de 1990.



- Copia del informe de 2 de septiembre de 2020 dirigido a la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, mediante el cual comunica lo atinente a la suspensión de contratos de trabajo, aduciendo *“...la fuerza mayor representada por la pandemia originada en el Covid-19, al igual que por la paralización de su actividad industrial desde el 20 de marzo y hasta el 27 de abril de 2020, causada por la fuerza mayor irresistible que esta enfermedad significa, a suspender los contratos de trabajo de un grupo de sus trabajadores, respecto de los que hasta la fecha ha agotado las opciones brindadas por el gobierno nacional, es así como concedió vacaciones en las diferentes modalidades autorizadas por la normatividad de emergencia expedida por el Ministerio de Trabajo y en especial por las circulares 0021 y 033 de 2020, de igual manera concedió permisos remunerados para compensar” (...)* *“Hasta mediados de julio habíamos logrado mantener los ingresos de todos nuestros trabajadores, pero a partir de dicho mes, nuestros flujos de caja y la disminución ya anotada de nuestras ventas por esta FUERZA MAYOR AVASALLANTE nos impide continuar en este esfuerzo, esfuerzo que prueban las acciones que tomamos para enfrentarla y que fueron puestos en conocimiento del Ministerio de Trabajo...”*.
- Comunicación de cierre de etapa preventiva y al requerimiento de fiscalización laboral rigurosa a FABRICATO S.A. por parte de la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de Trabajo, respecto al radicado N°08SE202074050010000400224 ; en ella se indica a la sociedad que tras el análisis a la respuesta requerida a la sociedad y la documental aportada, *“...NO SE ENCONTRÓ MOTIVO PARA INICIAR UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR debido a que: la empresa evidencia haber agotado LAS MEDIDAS PLANTEADAS POR ESTE MINISTERIO Y APORTÓ COMO ÚLTIMA MEDIDA LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS...”*.

En criterio de la Sala, Fabricato S.A. adoptó algunos de los lineamientos dispuestos por el Ministerio de Salud y Protección Social de cara a la fase de contención del Covid-19 y declaratoria de emergencia sanitaria, como la Circular 021 de 17 de marzo de 2020, en la que se citan algunas de las previsiones normativas de carácter laboral con miras a que fueran adoptadas por los empleadores a fin de proteger el empleo y la actividad productiva en atención a la crisis sanitaria, como el trabajo en casa, tele trabajo, flexibilización de jornadas,

anticipación de vacaciones anuales y colectivas, permisos remunerados, entre otros, las cuales amplió mediante la Circular 033 de 17 de abril del mismo año, así: licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concertación de beneficios convencionales.

Y en lo pertinente a las vacaciones anticipadas, se señaló en la Circular 021 de 17 de marzo de 2020 aludida: *“...en cuanto a las vacaciones colectivas, el empleador puede dar aviso de ellas, con el fin de contrarrestar bajas de producción o ingresos, como situaciones derivadas de la emergencia sanitaria o en caso de que se ordenen medidas de aislamiento obligatorias por parte del Gobierno Nacional, como estrategia de Mitigación ante el COVID-19. De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y empleadores, podrán acordar en cualquier momento el inicio del disfrute de vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas para enfrentar adecuadamente la etapa de contingencia del COVID-19...”*.

Corolario de lo anterior, la empresa demandada desplegó esfuerzos necesarios con miras a menguar los efectos adversos que impactaron directamente la producción e ingresos de la empresa debido a la Pandemia por Covid-19, acudiendo a alternativas referidas por los mismos entes gubernamentales para conjurar las consecuencias.

Así las cosas, para la Sala no existe duda de la ocurrencia de la causal de suspensión del contrato de trabajo aducida por FABRICATO S.A., a saber: la prevista en el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo *“...Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución...”*, y, en virtud de ello, la suspensión del contrato de trabajo del señor Israel Alberto Mendoza Miranda por parte de dicha sociedad se dio en virtud de la crisis que atraviesa el país por la presencia de la pandemia por Covid-19 y por la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 417 de 2020, hecho notorio que no requiere demostración alguna, y que tal medida fue adoptada por la empleadora previo aplicar otras alternativas sugeridas por el ente estatal, las cuales se ejecutaron de manera general y no como un acto caprichoso con identidad tal de disminuir las condiciones laborales del trabajador aforado, máxime que cuándo cesaron las causales de suspensión, esto es, el 4 de agosto de

2020, el mencionado fue reintegrado a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones, pues así lo manifestó el citado cuando absolvió interrogatorio de parte.

En ilación a lo anterior, la suspensión del contrato de trabajo conlleva la no remuneración de salarios como lo estipula el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, y siendo ésta una consecuencia establecida por el legislador no implica per se la modificación del contrato de trabajo como lo aduce la parte actora, quien no allegó al plenario prueba idónea y suficiente para probar sus dichos y la prosperidad de lo pretendido con la demanda.

Así las cosas, toda vez que el señor Israel Alberto Mendoza Miranda retornó a sus labores el 4 de agosto de 2020 y dejando por sentado que conforme el artículo 412 del Código Sustantivo del Trabajo “...*Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial...*”, en el asunto de autos la sociedad FABRICATO S.A. no requería de autorización judicial para decretar esta suspensión temporal del contrato de trabajo, pese a la calidad de aforado que detentaba el accionante para el 6 de julio de 2020. Y, al no constituir una simple suspensión temporal del contrato de trabajo, en una desmejora de las condiciones laborales del trabajador aforado, la presente Litis no puede dirimirse de forma diferente y, en consecuencia, se confirmará la decisión absolutoria proferida por el *a quo*.

Sin costas en las instancias.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia emitida el 22 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello que se revisa en consulta.

**SEGUNDO:** Sin costas en las instancias.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen. La diligencia se termina y acta se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**Firmado Por:**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala 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

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