



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05088-31-05-001-2020-00289-01 (O2-22-175)
Demandante: CARLOS MARIO MUÑOZ MESA
Demandado: FABRICATO S.A.
Procedencia: JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO
Providencia: SENTENCIA No.265 DEL 14 DE DICIEMBRE DE 2022
Asunto: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En Medellín, a los catorce (14) días del mes de diciembre del año dos mil veintidós (2022), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, al interior del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05088-31-05-001-2020-00289-01 (O2-22-175), promovido por **CARLOS MARIO MUÑOZ MESA** en contra de **FABRICATO S.A.**, con el fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta concedido en favor del demandante, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 19 de mayo de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, "*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones*", se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de FABRICATO S.A., en procura de obtener el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, y las costas del proceso, con fundamento en que labora al servicio de FABRICATO S.A. desde el 15 de enero de 1992,

desempeña el cargo de Mecánico de Manufactura, y devenga una remuneración salarial básica mensual de \$2.123.864, cuyo pago fue suspendido de manera unilateral e injusta a partir del 15 de agosto de 2020, suspensión que se dijo operaría hasta el 20 de septiembre de 2020, pero que se siguió prorrogando en el tiempo, incluso hasta la formulación de la presente demanda.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió el 20 de noviembre de 2020 (pág.44, doc.01, carp.01), y se notificó a FABRICATO S.A. el 07 de diciembre del mismo año (pág.46-48, doc.01, carp.01), sociedad que presentó contestación el 19 de mayo de 2022 (doc.03, carp.01), y en la que informó que el señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA se vinculó al servicio de TEJIDOS EL CONDOR S.A., mediante contrato de trabajo a término fijo, a partir el 15 de enero de 1992, sociedad que posteriormente se fusionó con FABRICATO S.A., que el contrato se modificó a término indefinido conforme a lo pactado en la convención colectiva de trabajo suscrita con la organización sindical SINDELHATO, que el actor fue inicialmente contratado para desempeñarse como Auxiliar Mecánico, y en la actualidad desempeña el cargo de Mecánico General de Telares, que para el año 2020 devengaba una asignación básica mensual de \$2.123.864, y que el contrato de trabajo estuvo suspendido entre el 20 de agosto de 2020 y el 20 de septiembre del mismo año, en los términos previstos en el numeral 1º del artículo 51 del CST, periodo durante el cual el demandante no prestó sus servicios, y la compañía no pagó los salarios.

Aseveró que por el cese en la operación de la manufactura de productos textiles que se derivado del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Gobierno Nacional con ocasión de la propagación sobreviniente, repentina e imprevisible de la Pandemia Covid-19, y en procura de mantener incólume los ingresos del señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA, le otorgó permisos remunerados, le permitió el disfrute de vacaciones causadas, y le adelantó el disfrute de vacaciones no causadas, pero como las ventas disminuyeron en un 39,51%, entre los meses de marzo y agosto del año 2020, ocasionando una pérdida en los ingresos operacionales de \$73.826 millones de pesos, una cartera vencida de \$11.053 millones de pesos, y cuentas por pagar superiores a los \$24.543 millones de pesos, como última medida tomó la determinación de suspender el contrato de trabajo del demandante, siendo que los auxilios ordenados por el Gobierno Nacional solo cubrieron el 11,91% del valor de la nómina de la empresa para los meses de abril, mayo, junio y julio, por valor de \$23.879 millones de pesos; y que el desempeño del oficio ejecutado por el demandante no ha era necesario para la operación de la fábrica en razón de la escasa demanda del mercado.

Consecuentemente se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, e impetró las excepciones de mérito que denominó legalidad en la suspensión del contrato, inexistencia de la obligación de reconocer y pagar asignaciones salariales y prestaciones sociales durante la suspensión del contrato, prescripción extintiva, buena fe, compensación y pago.

Finalmente, conviene relieves que de conformidad con lo previsto en el Acuerdo CSJANTA21-18 de 2021, concordado con el Acuerdo PCSJA20-11650 de 2020, en la fecha 25 de junio de 2021 (pág.49, doc.01, carp.01), el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello ordenó la remisión del proceso de la referencia al Juzgado Segundo Laboral del mismo circuito, el cual, avocó conocimiento del mismo, por auto del 15 de diciembre de 2021 (doc.02, carp.01).

1.2. Sentencia de Única Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 19 de mayo de 2022 (doc.04, carp.01), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, el cual, mediante sentencia en la que se absolvió a la sociedad FABRICATO S.A. de la totalidad de las pretensiones instauradas por el señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA, y se condenó en costas al demandante en favor de la compañía demandada.

Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado argumentó que la causal de fuerza mayor o caso fortuito invocada por el empleador para suspender el contrato de trabajo, derivada de las contingencias que trajo consigo la propagación de la Pandemia Covid-19, fue debidamente acreditada.

1.3. Grado Jurisdiccional de Consulta

Teniendo en cuenta que la decisión adoptada fue totalmente adversa a los intereses del trabajador CARLOS MARIO MUÑOZ MESA, la sentencia será examinada en su integridad en el grado jurisdiccional de consulta en su favor, de conformidad con lo indicado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, y prohiendo la interpretación delineada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424 del 08 de Julio de 2015.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El grado jurisdiccional de consulta se admitió el 31 de mayo de 2022 (doc.02, carp.01), y mediante proveído del 06 de junio del mismo año (doc.03, carp.01), se corrió traslado a las partes para que presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020.

El vocero judicial de FABRICATO S.A. alegó el 15 de junio de 2022 (doc.04, carp.01), procurando que se confirme la sentencia de primera instancia, por haberse acreditado la configuración de una fuerza mayor y caso fortuito, las afectaciones de orden económico y productivo derivadas de la Pandemia Covid-19, y la implementación de otras medidas previo a suspender el contrato de trabajo, en procura de salvaguardar los derechos del trabajador; por su parte, el poderhabiente judicial del señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA no presentó alegatos de conclusión.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1. Problema Jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si al señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA le asiste el derecho al reconocimiento y pago de los salarios causados durante la suspensión del contrato de trabajo que lo vincula con la sociedad FABRICATO S.A., efecto para el que habrá que establecerse si la fuerza mayor o caso fortuito invocados por el empleador con ocasión de la contingencia que trajo consigo la propagación de la Pandemia Covid-19 realmente se configuró.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala confirmará la decisión absolutoria de primer grado por haberse acreditado que las contingencias derivadas de la propagación de la Pandemia Covid-19 constituyen fuerza mayor o caso fortuito, y que el empleador no ejerció de forma abusiva la facultad que le asistía para suspender la ejecución del mismo.

2.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, conviene señalar que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que el señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA nació el 30 de septiembre de 1962 (pag.11, doc.01, carp.01), y suscribió contrato de trabajo a término fijo con la empresa TEJIDOS EL CONDOR S.A. el 15 de enero de 1992, para desempeñar el cargo de Ayudante de Mecánica (págs.61-64, doc.03, carp.01), que desde el 27 de octubre de 1992 se desempeñó como Mecánico de Telares Sulzer (págs.59-60, doc.03, carp.01), que mediante la Escritura Pública No.1998 del 01 de agosto del 2022, de la Notaría Tercera de Medellín, la compañía FABRICATO S.A. absorbió por fusión a la empresa FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DEL HATO S.A., absorbente de la sociedad TEJIDOS EL CONDOR S.A. (págs.29-58, doc.03, carp.01 – ver pag.31), y que en virtud de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre FABRICATO S.A. y el Sindicato Textil del Hato SINDELHATO, el contrato de trabajo fue modificado a término indefinido a partir del 12 de abril de 2005 (pág.79, doc.03, carp.01).

Tampoco se discute que en el año 2020 el señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA desempeñaba el cargo de Mecánico General de Telares, y devengaba una asignación básica mensual de \$2.123.864 (pág.10, doc.01, carp.01; págs.199-268, doc.03, carp.01), y que el contrato de trabajo que lo vincula con FABRICATO S.A. estuvo suspendido entre el 20 de agosto de 2020 y el 20 de setiembre del mismo año, efecto para el que se le enrostró la presunta configuración una fuerza mayor sobreviniente, repentina e imprevisible, con ocasión de la propagación de la Pandemia Covid-19 (págs.07-09, doc.01, carp.01; págs.80-82, doc.03, carp.01).

2.3.1. La suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo tiene como efecto interrumpir la ejecución de la relación laboral, sin terminarla, y el empleador puede hacer uso de dicha facultad si se presenta alguna causal taxativamente prevista en el artículo 51 del CST, modificado por el artículo 4º de la Ley 50 de 1990, señala que el contrato de trabajo puede suspenderse “... por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución” (numeral 1º), y que el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que “En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector

del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia”, mas no a solicitar permiso ante aquella autoridad.

Asimismo, el artículo 52 del CST establece que cuando 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”; y aunque dicho aparte normativo no establece un límite temporal para la suspensión del contrato de trabajo, debe entenderse que la misma no es atemporal, que empleador solo puede ejercer dicha facultad hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades¹, y que una vez superada tal circunstancia, se debe reactivar la prestación del servicio y la remuneración correspondiente².

Finalmente, el artículo 53 del CST prevé que como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes: 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 Constitucional 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” (SU-562 de 1999).

2.3.2. La fuerza mayor o caso fortuito: Pandemia Covid-19.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impide la ejecución del contrato de trabajo no es original o especial, sino que “... se refiere a la contemplada en el artículo 64 del Código Civil: “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.” (CSJ SL del 28-11-2001, radicado 16595).

¹ CADAVID, I. ARENAS, E. (2020) Cartilla del Trabajo 2020. Décima quinta edición. Universidad de Medellín, pág.84.

² VÁZQUEZ, Antonio (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Bogotá: Editorial Austral, pág.529.

Así mismo, la Sala de Casación Civil 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” (CSJ SC, sentencia del 29/04/2005 MP Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo).

Sobre este punto en particular, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia 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. En definitiva, cuando en condiciones normales no haya sido lo suficientemente probable para que el agente pudiera precaverse contra él. 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. Finalmente, el 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”. (CSJ SC, sentencias del 23/06/2000 - MP Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo, 26/11/1999 – MP Silvio Fernando Trejos Bueno, y 29/04/2005 - MP Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo).

De igual modo, el máximo tribunal constitucional en Sentencia T-279 de 2021, reiterada en la Sentencia T-430 de 2021, determinó que “...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 que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras: Primero, 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. 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” (Subraya de la Sala).

En este sentido, se deduce que el mandato de no discriminación también se proyecta a la figura de la suspensión del contrato de trabajo, y por tal razón, FABRICATO S.A. tiene la carga de demostrar (i) que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito, (ii) que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión, (iii) que cumplió con el pago de los aportes a la seguridad social del trabajador, y (iv) que reintegró al trabajador una vez cesaron las causas que ocasionaron la suspensión del contrato..

2.3.2.1. Del evento invocado como fuerza mayor o caso fortuito: Con el fin de zanjar el primer aspecto de la controversia, esto es, si el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito, es preciso señalar que el 07 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud – OMS identificó la presencia de un nuevo coronavirus, que el 06 de marzo del mismo año, el Ministerio de Salud y Protección Social dio a conocer el primer caso de brote por enfermedad por COVID-19 en Colombia, que el 09 de marzo de 2020 la OMS solicitó a todos los países adoptar medidas prematuras con el objetivo de detener la transmisión y prevenir la propagación del virus, y que el 11 de marzo de 2020 la OMS declaró el brote de enfermedad por COVID-19 como una Pandemia Mundial.

A raíz de estos hechos, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 385 de 2020, 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; adicionalmente el Gobierno Nacional, a través del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, declaró un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, y en ejercicio de las facultades de que trata el artículo 215 de la CP, 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, aislamiento que se prolongó de manera sucesiva e ininterrumpida hasta el 1º de septiembre de 2020 mediante los Decretos 531, 593, 636, 689, 749, 847, 878 y 1076 de 2020, normativas en las que se contemplaron ciertas excepciones, a saber, inicialmente, se permitió la reapertura de 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 (Decreto 457 de 2020). Posteriormente, se permitió la realización de actividades como las 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 (Decreto 593 de 2020 – Subraya de la Sala). Y finalmente, se autorizó la reapertura de museos y bibliotecas, peluquerías, autocines y otros (Decreto 1076 de 2020).

De otro lado, está acreditado que durante el año 2019 la empresa FABRICATO S.A. vendió 39.358.751 metros de tela, por valor de \$342.584.000, y para el 31 de diciembre del mismo año contaba con activos por \$882.976.000, y una utilidad bruta del 18,532%, mientras que en el año 2020 solo vendió 29.498.310 metros de tela, por valor de \$263.916.000, y para el 31 de diciembre del mismo año, los activos ascendían a \$773.242.000, con una utilidad bruta del 11,753% (págs.269-277, doc.03, carp.01).

Así las cosas, yergue palmar que las contingencias económicas, sociales y ecológicas que trajo consigo la propagación pandémica del virus de la Covid-19 en el territorio nacional, fueron imprevisibles, irresistibles y exógenas a la relación de trabajo que vincula a las partes, tanto más cuanto que, existía una baja probabilidad de que se produjera una pandemia mundial, y porque su carácter inopinado, excepcional y sorpresivo, produjo que la empresa FABRICATO S.A. no pudiera precaverse contra ella, con el fin de evitar su acaecimiento ni sus consecuencias, deviniendo en un evento de fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impidió la ejecución del contrato de trabajo suscrito con el señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA.

2.3.2.2. De la causa efectiva de la suspensión: Se tiene acreditado que las contingencias económicas, sociales y ecológicas derivadas de la propagación del virus de la Covid-19, fueron la causa efectiva de la suspensión del contrato que vincula al señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA con la sociedad FABRICATO S.A., y que la misma no se produjo como un acto discriminatorio, siendo que la mencionada medida no fue adoptada única y exclusivamente respecto de la ejecución de contrato de trabajo del demandante, sino que fueron más de 200 trabajadores a los que, como última medida, se les suspendió el contrato, tal y como pudo constatarse en la prueba documental incorporada al plenario (págs.129-137, doc.03, carp.01), y como se advirtió en los interrogatorios de parte y testimonios recabados al interior del presente trámite (link audiencia, doc.16, carp.01), denotándose que previo a ello, y con el fin de asegurar los ingresos de sus trabajadores, concedió 20.994 días de licencia remunerada, en favor de 474 trabajadores, 18.780 permisos remunerados para compensar, en favor de 1.435 trabajadores, y 48.959 días de vacaciones, en favor de 1.944 trabajadores (págs.118-120, doc.03, carp.01).

2.3.2.3. Del ejercicio abusivo de la facultad de suspensión de los contratos de trabajo: Para determinar si FABRICATO S.A. ejerció abusivamente la facultad que le asistía para suspender el contrato de trabajo del señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA, por fuerza mayor o caso fortuito, cumple memorar que el Gobierno Nacional 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 obligatorio o preventivo. En particular, el Decreto 488 de 2020 fijó algunas alternativas para conservar el empleo, *verbi gratia*, 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. De igual forma, 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. El Decreto 518 de 2020 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. El Decreto 770 de 2020 adoptó medidas para proteger al cesante, flexibilizar las jornadas de trabajo y ofrecer una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, y en particular, estableció que, de manera excepcional y de mutuo acuerdo, el trabajador y el empleador podían definir la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitieran operar a la empresa y secciones de la misma. 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. Asimismo, 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. De otro lado, las partes podían concertar la forma de pago hasta en tres cuotas. A la par de que dicha 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. Por último, creó el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 2º del Decreto Legislativo 639 de 2020, y devengaran hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en una cuantía mensual de \$160.000 hasta por tres meses.

A su turno, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 666 de 2020, adoptó el protocolo para todas las actividades económicas y sociales, y para todos los sectores de la administración pública, orientado a minimizar los factores generadores de la

transmisión del COVID-19. 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, y (iii) proveer a los empleados los elementos de protección personal que deban utilizar para cumplir sus actividades laborales. De igual modo, el trabajador, contratista, cooperado o afiliado partícipe debe (i) cumplir con los protocolos de bioseguridad adoptados por el empleador o contratante; (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.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo, mediante la Circular No. 021 de 2020, recordó los mecanismos que los empleadores del sector privado podían adoptar para proteger los derechos al trabajo y a la salud de sus trabajadores; en concreto, enunció como alternativas el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, y los permisos remunerados. Posteriormente, por medio de la Circular No. 022 de 2020, recordó que no ha emitido autorización alguna para la suspensión de los contratos de trabajo ni su despido colectivo. 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. Y 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. Al cabo, a través de la Circular 033 del 19 de abril de 2020, puso de presente algunos mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo, que 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 (Subrayas de la Sala).

Ahora bien, en el *sub iudice* se encuentra probado que el señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA desempeña el cargo denominado Mecánico General de Telares (pág.10, doc.01, carp.01; págs.199-268, doc.03, carp.01), que FABRICATO S.A. le concedió al actor vacaciones por 19 días entre el 24-03-2020 y el 11/04/2020, por 15 días entre el 16/06/2020 y el 30/06/2020, por 15 días entre el 01/07/2020 y el 15/07/2020, y por 1 día el 16/07/2020; y permisos remunerados para compensar por 6 días, entre el 13/04/2020 y el 18/04/2020, por 6 días, entre el 20/04/2020

y el 25/04/2020, y por 1 día el 14/08/2020 (págs.07-09, doc.01, carp.01; págs.80-82, doc.03, carp.01).

De igual forma, se tiene acreditado que FABRICATO S.A., previo a tomar la decisión de suspender el contrato de trabajo del actor, implementó los mecanismos previstos por el Gobierno Nacional para proteger el empleo durante el estado de emergencia económica, social y ecológica derivado de la propagación pandémica del virus de la Covid-19, en la forma como lo precisó el Ministerio del Trabajo cuando finiquitó la actuación administrativa de requerimiento de fiscalización laboral por la suspensión de los contratos de trabajo (págs.110-111, doc.03, carp.01), de donde se desprende que FABRICATO S.A. no ejerció abusivamente la facultad que le asistía para suspender el contrato de trabajo del señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA, sino que adoptó tal decisión como una última medida puesta a disposición del empleador por la normatividad laboral y de excepción.

2.3.2.4. Del reintegro del trabajador una vez cesó la causa de suspensión: Finalmente, no se discute por las partes, y tal como está demostrado, que a partir del 21 de septiembre de 2020, inclusive (págs.251-268, doc.01, carp.01), el señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA se reintegró al mismo cargo que venía desempeñando, con las mismas funciones, el mismo salario, las mismas prestaciones, y en el mismo lugar en el que venía prestando los servicios. Aunado a que es del caso indicar que el aislamiento preventivo obligatorio para contener la Pandemia por la Covid-19 se extendió hasta el mes de septiembre del año 2020 (Decreto 1076 de 2020), y que la emergencia sanitaria por el Coronavirus Covid-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, 222, 738, 1315, 1913 de 2021, 304 y 666 de 2022, se extendió incluso hasta el 30 de junio de 2022.

Como corolario de lo anterior, vale acotar que si bien es cierto que las empresas deben cumplir una función social enderezada a propender el bienestar a sus trabajadores, como lo resalta en la alzada el mandatario judicial de los demandantes, tampoco puede dejarse de lado que el estatuto sustantivo del trabajo tiene por objeto lograr la justicia y armonía en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, en un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, lo que visto a la luz de la emergencia económica y sanitaria declarada, cobra un especial sentido, en tanto dichas circunstancias fueron imprevisibles e imponderables para el empleador, vale decir, la pandemia y su seria afectación en la economía mundial que trajo consigo su declaratoria, y por lo mismo, no le son atribuibles, allende que el ente societario accionado demostró que actuó de buena fe y acorde con las herramientas legales para sostener la producción en medio de la grave crisis sanitaria, económica y social.

En glosa de lo anterior, esto es, teniendo en cuenta las contingencias económicas, sociales y ecológicas que trajo consigo la propagación del virus detonante de la Covid-19, constituyeron fuerza mayor o caso fortuito, y fueron la causa efectiva de la suspensión del contrato de trabajo que vincula a las partes, amén de que la facultad de suspender el contrato no se ejerció de manera abusiva, siendo la última medida implementada por el empleador dentro del marco normativo permanente y de excepción por la pandemia, y que el trabajador fue reintegrado cuando cesaron las causas que ocasionaron la suspensión, arriba la Sala a la conclusión de que la presente Litis no puede dirimirse de forma diferente a impartir confirmación a la sentencia absolutoria fulminada por el cognoscente de instancia.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, y en vista de que el fallo fue estudiado en el grado jurisdiccional de consulta a favor del señor CARLOS MARIO MUÑOZ MESA, no se impondrán costas procesales en esta instancia. Las de primera instancia se confirman por haber sido vencido en juicio el demandante.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

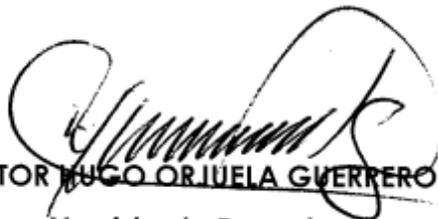
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de mayo de 2022, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por CARLOS MARIO MUÑOZ MESA en contra de FABRICATO S.A., de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiénose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

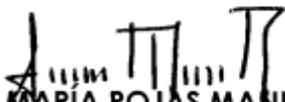
Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.



VÍCTOR HUGO ORIUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Magistrada



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario