

**TEMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** - 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; durante la suspensión, no tiene que realizar el pago de salarios o remuneración, aunque sí debe abonar los aportes a la seguridad social. /

**HECHOS:** Pretende el demandante se declare que Fabricato S.A. se encuentra en la obligación de reconocer y pagar los salarios insolutos del 8 de Julio al 15 de octubre de 2020. En primera instancia se absolvió a Fabricato S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si hay lugar a declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo del demandante con la demandada.

**TESIS:** (...) La suspensión supone, por lo tanto, una interrupción temporal de las prestaciones más importantes a cargo de las partes, consistentes de un lado en la prestación personal del servicio y del otro el pago de salarios, con la finalidad de que el contrato de trabajo se pueda preservar en el tiempo. Los eventos de suspensión por tratarse de situaciones determinadas tienen una consagración taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de estas se encuentra la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, causal a la que recurrió Fabricato S.A. para abstenerse del pago de salarios en favor del señor Julián de Jesús Gutiérrez Gil, para el periodo comprendido del 8 de Julio al 15 de octubre de 2020, argumentando que las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para evitar la propagación del Covid 19 implicaron una grave afectación económica en sus ventas y en general en su actividad de producción o comercial que hacía imposible continuar con la ejecución del contrato de forma temporal. (...) Dentro de los pronunciamientos judiciales en materia de suspensión de contrato de trabajo en vigencia del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, es relevante la sentencia T-430-2021 en la que la Corte Constitucional se ocupó de estudiar este tema, oportunidad en la que indicó: “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”. (...) En el presente asunto, apegados a la comunicación dirigida por Fabricato S.A. a su trabajador, se advierte que en la misma se motiva la fuerza mayor de la siguiente forma: “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 esta fuerza mayor, se han convertido para Fabricato S.A. en impedimentos 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 exiguo, pues con esta contingencia, la supervivencia de la compañía se encuentra en vilo” En esa misma comunicación se agregó lo siguiente: “Teniendo usted hoy adelantados 29.67 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” (...) En conclusión, la suspensión del contrato de trabajo del demandante en Fabricato S.A. fue una medida necesaria y proporcional para garantizar la supervivencia de la empresa y proteger los puestos de trabajo a largo plazo. La evidencia presentada demuestra que la empresa se vio obligada a tomar esta decisión debido a causas ajenas a su voluntad y que afectaron gravemente su capacidad de operar. En tal sentido, las pretensiones no saldrán avante, debiéndose confirmar la sentencia que se revisa por vía de consulta. (...)

M.P: CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 29/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

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



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
Aprobado ACTA **214**

Medellín, veintinueve (29) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

<b>PROCESO</b>	Ordinario. Única instancia
<b>DEMANDANTE</b>	Julián de Jesús Gutiérrez Gil
<b>DEMANDADO(S)</b>	Fabricato S.A.
<b>RADICADO</b>	05088-31-05-001-2021-00007-01(P 18124)
<b>DECISIÓN</b>	Confirma
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia en el proceso ordinario de única instancia promovido por **JULIÁN DE JESÚS GUTIÉRREZ GIL** contra **FABRICATO S.A.** con radicado **05088-31-05-001-2021-00007-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**I. ANTECEDENTES:**

**Pretensiones:**

Pretende el demandante se declare que Fabricato S.A. se encuentra en la obligación de reconocer y pagar los salarios insolutos del 8 de Julio al 15 de octubre de 2020.

**Hechos:**

Como fundamento de sus pretensiones indicó que se vinculó con la demandada el 28 de Julio de 1980 mediante contrato indefinido, se desempeña como tramero bobinero, devenga como remuneración básica de \$1.602.346 mensuales. Agrega

que el 8 de Julio de 2020 su empleador de manera unilateral e injustificada suspendió el pago de salarios, inicialmente hasta el 6 de agosto, prorrogándose hasta el 5 de septiembre, posteriormente hasta el día 20 del mismo mes y finalmente hasta el 15 de octubre del mismo año.

### **Contestaciones:**

**Fabricato S.A.:** se opuso a la prosperidad de las pretensiones, al señalar que la suspensión del contrato de trabajo tuvo fundamento en el artículo 51, numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo, obedeciendo a una medida extrema luego de haber acatado todas las directrices del Gobierno Nacional, como consecuencia de la pandemia generada por el Covid-19. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, prescripción extintiva, falta de causa y de título para pedir, la suspensión del contrato de trabajo como protección del empleo y emergencia económica.

### **Sentencia de única instancia:**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, en sentencia del **27 de junio de 2024, absolvió** a Fabricato S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra, al considerar que se demostró por la demandada la fuerza mayor, derivada de las consecuencias de la pandemia del Covid-19, dando lugar a la suspensión del empleo del demandante, con fundamento en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Las costas procesales se impusieron a cargo del demandante.

Agregó que, la situación económica que vivieron las personas, la situación de miedo en que se encontraba el mercado mundial generó una contractura. La demandada, por su parte, aportó los estados financieros, con la finalidad de demostrar el desequilibrio económico generado por la pandemia y el cierre de los mercados. Se dio cuenta, además, del impacto económico que generó la pandemia y la situación de crisis al interior de la empresa donde no era posible la reactivación de su actividad económica, puesto que la baja demanda de los productos no permitía para alcanzar un flujo de caja que le permitiera vender. Añadió que, debido a las obligaciones de la empresa, tuvo en vilo la continuidad de esta, al punto que hizo unos intentos por cumplir las obligaciones con trabajadores, implementando una serie de medias para permitir ellos mantuvieran su ingreso.

### **Consulta:**

Por tratarse de un proceso de única instancia y en atención a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015, esta Sala del Tribunal conoce del proceso en grado jurisdiccional de consulta.

### **Alegatos:**

**Fabricato S.A.:** manifestó que la pandemia del COVID-19 impactó negativamente a la empresa, la cual venía enfrentando dificultades financieras. Insistió que las medidas de confinamiento impuestas por el Gobierno Nacional, consideradas una situación de fuerza mayor, obligaron a la empresa a cerrar su planta de producción, lo que agravó aún más su situación económica al provocar una disminución significativa en las ventas. Señaló que, para enfrentar los efectos de esta crisis se vio obligada a tomar medidas drásticas con respecto a su fuerza laboral. Estas medidas incluyeron la implementación de vacaciones y permisos remunerados para sus empleados, y en casos más extremos, la suspensión de contratos de trabajo, como en el caso del demandante. Añade que la suspensión del contrato del actor fue una medida necesaria para evitar su despido definitivo, demostrando así su intención de preservar el empleo en medio de la difícil situación.

## **II. CONSIDERACIONES:**

### **Problema Jurídico**

El problema jurídico para resolver en esta instancia será: determinar si hay lugar a declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo del demandante con la demandada del 8 de Julio al 15 de octubre de 2020, suspensión que se encuentra sustentada por la empresa en circunstancias de fuerza mayor derivadas de la pandemia por el COVID-19.

### **Pruebas relevantes**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

- Comunicación fechada 8 de julio de 2020, dirigida por Fabricato S.A. al demandante, en la que se le informa acerca de la decisión de suspender el contrato de trabajo por 30 días calendario (01/Pág. 7 a 9).

- Por comunicación del 6 de agosto 2020 se le informa al demandante acerca de la prórroga de la suspensión el contrato de trabajo por otros 30 días calendario (01/Pág. 10 a 12).
- A través de comunicación del 20 de agosto 2020 se le informa al demandante acerca de la prórroga de la suspensión el contrato de trabajo por otros 30 días calendario, a partir de la fecha (01/Pág. 13 a 15).
- Mediante comunicación del 18 de septiembre 2020 se le informa al demandante acerca de la prórroga de la suspensión el contrato de trabajo del 21 de septiembre al 15 de octubre del mismo año (01/Pág. 16 a 18).
- Comunicación del 14 de octubre de 2020 en el que se le informa al demandante acerca del levantamiento de la suspensión del contrato a partir del día 16 del mismo mes y año (23/Pág. 53).
- Estados financieros de Fabricato S.A. de marzo de 2021 (23/Pág. 55 a 262)

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

*i) De las causales de suspensión del contrato de trabajo –la fuerza mayor o caso fortuito-*

Tal y como lo manifestó el a quo, el contrato de trabajo, atendiendo a su naturaleza de tracto sucesivo es susceptible de ser afectado en el tiempo por diferentes hechos, por lo que el legislador con una finalidad protectora estableció que los mismos darían lugar a la suspensión del contrato de trabajo, permitiendo que de esta manera que el vínculo jurídico se mantenga vigente hasta tanto se superen estas situaciones.

La suspensión supone, por lo tanto, una interrupción temporal de las prestaciones más importantes a cargo de las partes, consistentes de un lado en la prestación personal del servicio y del otro el pago de salarios, con la finalidad de que el contrato de trabajo se pueda preservar en el tiempo.

Los eventos de suspensión por tratarse de situaciones determinadas tienen una consagración taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de estas se encuentra la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, causal a la que recurrió **Fabricato S.A.** para abstenerse del pago de salarios en favor del señor **Julián de Jesús Gutiérrez Gil**, para el periodo comprendido del **8 de Julio al 15 de octubre de 2020**, argumentando que las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para evitar la propagación del Covid 19 implicaron una grave afectación económica en sus ventas y en

general en su actividad de producción o comercial que hacía imposible continuar con la ejecución del contrato de forma temporal.

En ese orden, el asunto a dilucidar no es otro que si **Fabricato S.A.** hizo un uso permitido de la figura de la suspensión del contrato de trabajo o, contrario a ello, desconoció el derecho a la remuneración en favor de su trabajador debiendo en consecuencia proceder con el reconocimiento de los salarios causados durante el período que no se prestó el servicio.

Para este fin es necesario analizar el concepto de fuerza mayor a partir de sus características, las que bien se describen en el artículo 1° de la Ley 95 de 1890, de la siguiente forma: “*se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir...*” concepto que ha sido aceptado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que además de la i) imprevisibilidad<sup>1</sup> e irresistible<sup>2</sup> estas características que se deben revisar para cada caso en concreto<sup>3</sup> deben concurrir otros elementos, como: ii) que dicho hecho no sea imputable al empleador<sup>4</sup>, iii) que ponga a las partes en una imposibilidad absoluta de cumplir con el contrato de trabajo<sup>5</sup> y iv) que sea temporal o pasajera.

---

<sup>1</sup> **Imprevisible:** “la inversa, será imprevisible «aquello '[q]ue no se puede prever', y prever, a su turno, es '[v]er con anticipación' (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española), por manera que aplicando este criterio sería menester afirmar que es imprevisible, ciertamente, el acontecimiento que no sea viable contemplar de antemano, o sea previamente a su gestación material (contemplación ex ante)” CSJ SC282-2021.

<sup>2</sup> **Irresistible:** “La jurisprudencia ha definido que un hecho es irresistible cuando "el agente no pueda evitar su acaecimiento ni superar sus consecuencias" . De igual manera, "debe entenderse como aquel estado predicable del sujeto respectivo que entraña la imposibilidad objetiva de evitar ciertos efectos o consecuencias derivados de la materialización de hechos exógenos - y por ello a él ajenos, así como extraños en el plano jurídico - que le impiden efectuar determinada actuación, lato sensu. En tal virtud, este presupuesto legal se encontrará configurado cuando, de cara al suceso pertinente, la persona no pueda - o pudo - evitar, ni eludir sus efectos (criterio de la evitación)". En suma, se configura la irresistible cuando el demandado se encuentra imposibilitado de impedir la realización del hecho. CSJ SC 4427-2020.

<sup>3</sup> En este sentido la sentencia del 29 de mayo de 2002, rad. 1750, en la que se expresó: “[...] Consiguientemente, en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho.

<sup>4</sup> Sentencia SL11919-2017: “...“Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor. (ver Sentencia de Noviembre 13 de 1962 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2261, 2262, 2263 y 2264 Págs. 163 y ss.)”

<sup>5</sup> Sentencia SL-3478-2017: “Por lo anterior, la Sala no comparte la apreciación de la censura, porque es evidente que la citada pieza probatoria simplemente informa la ocurrencia de la aludida suspensión del contrato de obra que la accionada tenía con la empresa usuaria, sin que se indiquen las circunstancias en las que se dio tal determinación para extraer la ocurrencia de una fuerza mayor o un caso fortuito,

Desde luego, esas características deben analizarse en el entorno de las medidas tomadas por el Gobierno Nacional a partir del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 para conjurar el contagio del Covid-19 y de forma más concreta a partir de las normas que dispusieron el aislamiento preventivo obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional<sup>6</sup>, lo que originó que el **Ministerio de Trabajo** expidiera una serie de directrices para que se conservaran los puestos de trabajo como las Circulares 21 y 33 de 2020, en las que expuso los mecanismos de los que podían hacer uso los empleadores privados para mantener el ingreso vital de sus trabajadores, siendo importante por lo demás recordar que en la Circular 22 este organismo administrativo indicó que ejercería sus facultades de fiscalización para establecer el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, señalando en todo caso que la determinación de la existencia de una fuerza mayor es competencia exclusiva de los jueces de la República.

Dentro de los pronunciamientos judiciales en materia de suspensión de contrato de trabajo en vigencia del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, es relevante la sentencia T-430-2021 en la que la Corte Constitucional se ocupó de estudiar este tema, oportunidad en la que indicó:

*“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”.*

Luego, al ocuparse de los casos concretos, el Alto Tribunal que, si bien a través de diferentes Decretos se buscó la reactivación económica de diferentes sectores, la apertura de los mismos no implicó la desaparición de la fuerza mayor, puesto que, la misma persiste mientras el empleador demuestre la imposibilidad de desarrollar su objeto social, en palabras de la Corte:

---

máxime si se tiene en cuenta que esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no restringe el motivo a la simple ocurrencia de un suceso con tal calificativo, sino que agrega «que temporalmente impida su ejecución» (del vínculo laboral), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo, lo que ni siquiera se menciona en el proceso ni mucho menos se acredita con la prueba censurada; luego, no se desprende que el Tribunal incurriera en un error evidente de hecho.”

<sup>6</sup>Inicialmente el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 que previó el aislamiento hasta el 13 de abril de 2020.

*“89. Segundo, las causas para mantener dicha decisión subsisten. En efecto, a partir del Decreto 593 de 2020, el Gobierno Nacional permitió el desarrollo de actividades relacionadas con “[l]a cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos textiles, de cuero y prendas de vestir (...)”. Sin embargo, COLTEJER no ha contado con los recursos suficientes para desarrollar sus actividades económicas, debido a las consecuencias generadas por la propagación del COVID-19. En la actualidad, COLTEJER no opera en ninguna de sus plantas de producción. Aunque por un tiempo reactivó la línea de “no Tejidos”, en junio de 2021 la cerró de nuevo. Por consiguiente, actualmente no fabrica ningún tipo de producto y, por ende, no genera ingresos. Dicha situación se agravó porque, por intermedio de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda, intentó acceder a créditos blandos. No obstante, no fue posible obtenerlos debido a los resultados financieros de la empresa. En vista de este escenario, COLTEJER se ha visto en la obligación de vender o arrendar bienes muebles e inmuebles, mantener activos los contratos de personal exclusivamente asociado a áreas administrativas, de aseo, mantenimiento y vigilancia; evaluar las materias primas e insumos que se requieren para evitar el desabastecimiento y analizar la estructura administrativa actual. Esto, con el fin de cumplir con las obligaciones que tiene aún y estudiar las probabilidades que existen para desarrollar su objeto social en el futuro.*

*90. De hecho, la situación descrita fue corroborada por el Ministerio del Trabajo. En particular, un inspector de trabajo comprobó que a COLTEJER le era imposible desarrollar en su totalidad el objeto social. Además, advirtió que la viabilidad financiera de la empresa estaba en riesgo. Incluso, la empresa podría eventualmente ser disuelta o liquidada”.*

En el presente asunto, apegados a la comunicación dirigida por **Fabricato S.A.** a su trabajador, se advierte que en la misma se motiva la fuerza mayor de la siguiente forma:

*“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 esta fuerza mayor, se han convertido para FABRICATO S.A. en impedimentos 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 exiguo, pues con esta contingencia, la supervivencia de la compañía se encuentra en vilo”.*

En esa misma comunicación se agregó lo siguiente:

*“Teniendo usted hoy adelantados 29.67 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”*

Antes de abordar el caso concreto, vale la pena hacer la precisión de que esta Sala del Tribunal en oportunidades anteriores señaló que, en aquellos procesos en los que los trabajadores reclamaban el pago de salarios por el período en que el contrato estuvo suspendido por el empleador, como consecuencia de los efectos provocados por la pandemia del Covid-19, tal suspensión no era eficaz para aquellos sectores de la economía que no contaban con restricciones de movilización por el territorio nacional, que para el caso concreto de Fabricato

S.A. se dio a través de la expedición del Decreto 593 de 2020, que en el numeral 36 del artículo 3° permitió la movilidad de los trabajadores que hacen parte de la cadena de producción de textiles. Estos argumentos se trajeron en la sentencia del 28 de octubre de 2022 dentro del proceso con radicado 05088310500120200028501.

No obstante, lo anterior, si bien el presente caso es similar al acabado de narrar, lo cierto es que se presentan nuevos elementos de prueba que le permiten a esta Sala variar su criterio. Ello se debe a que el empleador demostró su afectación puntual que conllevó a impedir temporalmente la ejecución del contrato de trabajo con el demandante.

Pues bien, la pandemia por Covid-19 generó una crisis económica mundial sin precedentes, lo que llevó al Gobierno Nacional a implementar medidas restrictivas para mitigar sus efectos. En el caso concreto de Fabricato S.A., los estados financieros presentados evidencian una caída en las ventas durante el período de la pandemia, producto de la disminución de la demanda y la interrupción de las cadenas de suministro. Esta situación generó un desequilibrio financiero crítico, caracterizado por una reducción del flujo de caja y una disminución de las reservas.

A pesar de las medidas adoptadas por la empresa, como el adelanto de vacaciones, la reactivación de la producción resultó inviable debido a la falta de demanda y a las restricciones impuestas por el Gobierno. Conforme al artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en casos de fuerza mayor o caso fortuito, como el ocurrido, las empresas pueden suspender los contratos de trabajo.

En conclusión, la suspensión del contrato de trabajo del demandante en Fabricato S.A. fue una medida necesaria y proporcional para garantizar la supervivencia de la empresa y proteger los puestos de trabajo a largo plazo. La evidencia presentada demuestra que la empresa se vio obligada a tomar esta decisión debido a causas ajenas a su voluntad y que afectaron gravemente su capacidad de operar. En tal sentido, las pretensiones no saldrán adelante, debiéndose **CONFIRMAR** la sentencia que se revisa por vía de consulta.

*ii) Costas procesales*

Las costas procesales en la única instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En esta instancia que conoció del proceso en grado de consulta no se causaron costas.

**III. DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

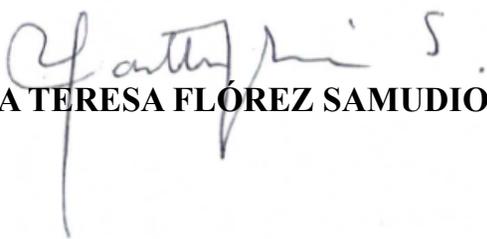
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de **única instancia** proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello el **27 de junio de 2024**, en el proceso ordinario adelantado por **JULIÁN DE JESÚS GUTIÉRREZ GIL** contra **FABRICATO S.A.**

**SEGUNDO:** Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

**LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

  
**HUGO ALEXANDER BÉDOYA DÍAZ**



## SECRETARÍA SALA LABORAL

### EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>PROCESO</b>	Ordinario. Única instancia
<b>DEMANDANTE</b>	Julián de Jesús Gutiérrez Gil
<b>DEMANDADO(S)</b>	Fabricato S.A.
<b>RADICADO</b>	05088-31-05-001-2021-00007-01
<b>DECISIÓN</b>	Confirma <input type="checkbox"/>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se publica por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

#### **CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 30 de agosto de 2024 a las 8:00am

#### **CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 30 de agosto de 2024 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO