

TEMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - 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}. / **FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO** - «el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. Etc». /

TESIS: (...) Respecto a la figura de la suspensión, el artículo 51 del C.S.T establece, que el contrato de trabajo se suspende: “1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”, y el artículo 53 ibidem establece como efectos de la suspensión que “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”. Respecto a la fuerza mayor ha indicado la Corte Suprema de Justicia en providencia AL 2622 de 2021, lo siguiente: “Pues bien, el artículo 1 de la Ley 95 de 1890 define la fuerza mayor o caso fortuito como «el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. Etc», de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Código Civil. En cuanto a su análisis, se ha pronunciado esta Corporación en reiteradas oportunidades, verbigracia, en la sentencia CSJ SL, 29 may. 2002, rad. 1750, expresando: 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. Ahora, la Corte Constitucional al abordar el estudio entre otras situaciones del caso de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor bajo los preceptos de la contingencia del Covid-19, ha indicado en sentencia T 279 de 2021, luego de hacer mención a los conceptos ya adoptados por la Corte Suprema de Justicia referente a la fuerza mayor y el caso fortuito como causales de suspensión del contrato de trabajo lo siguiente: “91. La suspensión por fuerza mayor o caso fortuito. La suspensión del contrato de trabajo es una figura excepcional que sólo procede si se configura alguna de las causales taxativas de suspensión previstas en el artículo 51 del CST. El numeral 1º de esta norma dispone que el contrato laboral podrá suspenderse ante un evento de “fuerza mayor o caso fortuito”. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha definido la fuerza mayor como un hecho irresistible, imprevisible, temporal e inimputable al empleador que impide la ejecución del contrato laboral. Un hecho es “irresistible” si no puede “ser impedido y [coloca] a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación” 1 . De otro lado, es imprevisible si no es lo “suficientemente probable para que razonablemente la persona pueda precaverse contra él” 2 . Por su parte, es inimputable, si no es el resultado de una “conducta culposa del empleador” 3 . Finalmente, es “temporal” cuando “cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión” es posible reanudar “la prestación del servicio por parte del trabajador” 4 . La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor tiene como propósito “evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia

MP. HUGO ALEXANDER BEDOYA RUZ

FECHA: 30/05/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, treinta (30) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE : CARLOS URIEL CHICA PATIÑO
DEMANDADO : CONASFALTOS EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-088-31-05-002-2022-0208-01
RADICADO INTERNO : 109-23
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 150

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita se DECLARE que entre las partes existió contrato de trabajo a término indefinido del 4 de abril de 2005 al 12 de julio de 2021; se declare que el empleador omitió realizarle el pago de los salarios del 25 de marzo de 2020 al 30 de diciembre de 2020 y del 18 de enero de 2021 al 16 de febrero de 2021.

Se CONDENE al demandado a reconocer y pagar al demandante, los salarios dejados de pagar entre 25 de marzo de 2020 al 30 de diciembre de 2020 y del 18 de enero de 2021 al 16 de febrero de 2021, incluyendo la prima de servicio de junio y diciembre, adeudando un total de \$24.424.487 de los cuales \$22.298.290 corresponden al año 2020 y \$2.126.197 por el año 2021; se condene al pago de la indemnización moratoria del art. 65 del CST; la indexación; y al pago de costas del proceso.

Como supuestos facticos con que sustenta sus pretensiones, expone que se vinculó a laborar el 4 de abril de 2005 al servicio de CONASFALTOS S.A., mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar las funciones de Operador de Finisher, pero a la terminación del contrato desempeñaba las funciones de Encargado de obra; el trabajo era realizado el demandante de manera personal, obedeciendo instrucciones del empleador y cumpliendo horario de trabajo; el último salario devengado fue de \$2.214.789 mensuales; la sociedad accionada incumplió con sus obligaciones durante el tiempo de ejecución del contrato, de pagar salarios y primas de servicio de junio y diciembre del 25 de marzo de 2020 al 30 de diciembre de 2020 y del 18 de enero de 2021 al 16 de febrero de 2021, señalando que le suspendería el contrato de trabajo de forma unilateral y que la ley le permitía omitir el pago de dichos salarios; el demandante sostuvo su vínculo laboral bajo el mismo contrato de trabajo firmado inicialmente con la empresa demandada, desde el 4 de abril de 2005 hasta el 12 de julio de 2021, sin que en ningún momento solicitara o llegara a algún acuerdo con su empleador de suspender su contrato de trabajo; el 4 de octubre de 2021 elevó reclamación a la sociedad demandada sobre los conceptos laborales y prestacionales.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La sociedad demandada en su contestación a la demanda indicó que no es cierto que CONASFALTOS EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN incumplió con sus obligaciones durante el tiempo de ejecución del contrato como el pago de salarios y primas de servicio de junio y diciembre del 25 de marzo de 2020 al 30 de diciembre de 2020 y del 18 de enero de 2021 al 16 de febrero de 2021 que la ley le permitía omitir el pago de dichos salarios, ni que el actor sostuviera su vínculo laboral sin llegar a algún acuerdo de suspender su contrato de trabajo, exponiendo que el objeto principal de la sociedad es la construcción de toda clase de obras civiles y exploración y explotación de minas y canteras, en desarrollo de su objeto presta sus servicios a diversos clientes; que no se puede perder de vista que el momento en el que ocurrieron los hechos es el 25 de marzo de 2020, fecha en la que inició el confinamiento obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional por el COVID-19; la empleadora invocó la suspensión del contrato de trabajo del demandante, debido a la fuerza mayor o caso fortuito que surgió ante la aparición / declaración de la pandemia generada por el virus del COVID-19 y se debe tener en cuenta que los efectos de la suspensión del contrato de trabajo son: se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio, se interrumpe para el empleador

la obligación de pagar salarios, en relación al tiempo que dura al suspensión, dichos periodos se deducen al momento de liquidar vacaciones, cesantías; aduce que parece que el accionante desconociera el art. 51 del CST. Acepta los demás hechos de la demanda.

Se opuso a las pretensiones de la demanda. Propuso como excepciones principales, las de suspensión del contrato de trabajo; fuerza mayor o caso fortuito; suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, no requiere autorización previa del inspector del trabajo, pago, genérica y como excepción subsidiaria la de compensación (expediente digital 06).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 17 de abril de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Bello, **CONDENÓ** a la sociedad **CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN** a reconocer y pagar al demandante, las siguientes sumas de dinero:

- \$19.869.157, por concepto de los salarios causados entre el 27 de abril y el 31 de diciembre de 2020 y entre el 18 de enero al 16 de febrero de 2021.
- \$1.985.703 por concepto de primas de servicios causadas en junio y diciembre de 2020.

Las anteriores sumas de dinero, se deberán ser canceladas de forma indexada desde el día 17 de febrero del año 2021.

ABSOLVIÓ a la sociedad **CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN** del resto de las pretensiones de la demanda. Condenó en costas a la parte demandada y a favor del demandante.

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la sociedad se aparta de la decisión de primera instancia, al considerar que la legalidad de la suspensión del contrato se limitó al periodo de un mes comprendido de marzo a abril de 2020, dado que estaría en contravía de la realidad económica en tanto, que la crisis del covid 19 generó un nivel de desempleo que superó el 22.7%, superando el del año 2019; adicionalmente, dicha crisis generó la suspensión total de la normalidad económica de la actividad productiva de los servicios comerciales, recreativos,

culturales, hoteleros, de transporte terrestre y aéreo, hasta octubre de 2020; resalta como hecho notorio, que a la fecha la mayoría de los sectores económicos no han alcanzado los resultados previos a la pandemia pues todos los sectores económicos reportaron aumento en ventas en desempeño de 2021-2022 pero de manera gradual sin que se pueda decir que la actividad de la construcción se reactivara en los meses de abril o mayo.

Asegura que el decreto mencionado, se refería a la actividad de la construcción de inmuebles, pero la actividad minera no se reactivó en el mes de abril, advirtiendo que su representada ejerce una actividad minera esencial como materia prima para poder fabricar el asfalto que hace parte final de las obras públicas; el decreto no dijo que las obras públicas se reactivaran y así lo hubiera manifestado, ello se pudo haber reactivado gradualmente a lo largo del 2020 y la venta del material es la última etapa de las vías públicas; que si bien se autorizó la reactivación de las actividades económicas, ello no implica que se alcanzan niveles de operación en el punto de equilibrio, poniendo como ejemplo al sector hotelero y las aerolíneas, donde las últimas tuvieron autorización de funcionar en octubre de 2020 pero la normalización de vuelos se dio de manera escalonada y gradual y solo a mediados del año 2022 se logró un aumento de los pasajeros y de mercancías transportadas, lo que hizo que las aerolíneas estuvieran en procesos de reorganización; considera que la realidad de la economía no es algo que se deduzca de los decretos dado que los hechos económicos exigen un proceso lento de normalización.

Asegura que el Ministerio del Trabajo realizó investigaciones, en todas las empresas con trabajadores suspendidos, dentro de ellas en la accionada, los cuales fueron minuciosas, pero finalmente resolvieron archivar el expediente por haberse dado todas las circunstancias legales para la suspensión, por lo tanto, la autoridad competente verificó la fuerza mayor y el caso fortuito y expidió la resolución en el año 2021 donde archivaba el expediente, frente a lo que no se puede hacer caso omiso y decir que la suspensión del demandante tuvo vigencia de marzo a abril. Con fundamento en la declaración de la testigo de la empresa, asegura que la empresa a raíz de esos fenómenos no ha podido reactivar a la fecha procesos licitatorios; quedó establecido que los contratos a término fijo por obra o labor o de personal pensionado, tuvieron que ser terminados sin excepción, porque la empresa no se había podido reactivar.

Asegura que los hechos notorios no son objeto de prueba por lo que no se tiene que demostrar que el covid 19 es una recesión mundial. Considera que la emergencia sanitaria se prolongó a lo largo de los años 2020 y 2021, sin que tenga sentido que para el caso de CONSAFALTOS no se estaba en emergencia sanitaria sino de marzo a abril de 2020. Remite a la jurisprudencia aportada con la respuesta a la demanda, donde se han validado la suspensión de los contratos que se efectuaron a lo largo de los años 2020 y 2021.

En segundo lugar, está de acuerdo con que el contrato fue terminado por mutuo acuerdo y se pagó una prima, que equivocadamente se llamó prima con ocasión de la jubilación, pero hay lugar a que prospere la excepción de compensación porque los reconocimientos extra legales hacen parte de lo que la empresa de buena fe considera que le adeuda al trabajador, pero si surgen acreencias nuevas se debe aceptar la figura de la compensación.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte accionada solicita la revocatoria de la sentencia exponiendo que, obra en el expediente que desde el año 2018 la empresa CONCRETOS Y ASFALTOS S.A. EN REORGANIZACIÓN venía afectada por pérdidas en su operación, al no haber podido contratar el desarrollo de obras civiles en algunos proyectos de infraestructura vial y a mediados del año 2019, la empresa se vio obligada a presentar ante la Superintendencia de Sociedades la admisión al proceso de reorganización empresarial, solicitud que le fue aprobada a finales de febrero de 2020 y en marzo de 2020 se complicó el problema operativo y financiero de la empresa al tener que suspender varios contratos civiles a raíz de la declaratoria de emergencia sanitaria, social, ambiental con ocasión de la pandemia del Covid-19; que constituye un hecho notorio que entre los sectores no esenciales que tuvieron que suspender actividades con ocasión del aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional, por lo cual fue necesario suspender la totalidad de los contratos de trabajo, entre ellos el del demandante, quedando solo algunos pocos empleados laborando en teletrabajo; reitera lo manifestado en el recurso de apelación, la reactivación progresiva de las actividades en distintos sectores de la economía; que la industria de la construcción tampoco pudo reactivarse de forma general e inmediata a partir de la fecha en la cual se produjo la autorización para volver a programar sus labores habituales; que en caso de CONASFALTOS EN REORGANIZACIÓN, tal y como lo expuso la

testigo de la demandada, la reactivación de la empresa ha enfrentado múltiples dificultades, propias de una empresa en proceso de reorganización.

Asegura que es equivocada la tesis del Despacho, al considerar que el demandante tenía derecho a percibir salarios y prestaciones sociales desde cuando se autorizó por decreto del Gobierno Nacional la reapertura general del sector de la construcción y las obras públicas, fulminando a CONCRETOS Y ASFALTOS S.A. EN REORGANIZACIÓN – CONASFALTOS EN REORGANIZACIÓN con unas condenas que solo benefician al demandante pero empeora las condiciones generales de la empresa; luego que el Ministerio de Trabajo entre marzo y abril de 2020 investigó las razones de la suspensión temporal de los contratos de trabajo de todo el personal operativo, avalando las razones de la empresa para haber tenido que acudir por razones de fuerza mayor o caso fortuito a la suspensión temporal de contrato de trabajo prevista en el artículo 51, numeral 1 del C.S.T. sin que existiera prueba del demandante que evidencie que a lo largo del año 2020 la empresa hubiera podido realizar las actividades propias de su objeto social. Reitera la crisis generada en los años 2020-2021 a raíz del covid 19 como hecho notorio.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar: i) Si hay lugar a revocar la sentencia y declarar legal la suspensión del contrato de trabajo del 25 de marzo al 30 de diciembre de 2020 y del 18 de enero al 16 de febrero de 2021; ii) Si hay lugar a declarar probada la excepción de compensación invocada por la parte accionada.

Para el caso bajo estudio, se encuentra probado en el plenario:

- Que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido con fecha de ingreso del 4 de abril de 2005, donde el cargo a desempeñar era de Operador de Finisher y el salario devengado era de \$795.000 mensuales (fls. 12 a 15 del expediente digital 01)
- En comunicación del 24 de marzo de 2020, la sociedad CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN notificó al demandante de la suspensión del contrato de trabajo de conformidad con el numeral 1º del art. 51 del CST, por un periodo de un mes, contados a partir del 25 de marzo de 2020 hasta el 24 de abril de 2020 incluido, pudiendo ser

- anticipado, si las circunstancias lo ameritaban o prorrogarse hasta que se mantuviera el estado de emergencia sanitaria y económica (fls. 17-18)
- En comunicación del 28 de diciembre de 2020 se le informó al demandante la programación de las vacaciones semicolectivas, donde sus vacaciones causadas del 4 de abril de 2019 al 24 de marzo de 2020 se programaban del 30 de diciembre de 2020 al 17 de enero de 2021 y al finalizar el periodo de vacaciones, el contrato continuaría suspendido temporalmente (fl. 18)
 - A fls. 76 a 81 del expediente digital 06, reposa informe de comprobación fuerza mayor y/o caso fortuito, emitido por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Territorial Antioquia, con fecha del 3 de marzo de 2021, donde se dejó como constancia “En consideración a que la calificación jurídica de las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que llevaron a la suspensión de los contratos de trabajo, es de competencia privativa de los jueces de la república, se deja constancia de que lo consignado en el presente informe se hace con base en la información suministrada por la empresa o empleador, la cual se presume verídica, sin perjuicio de las consecuencias legales de faltar a la verdad en los informes rendidos a esta territorial, así como de las acciones de inspección, vigilancia y control que puedan ser adelantadas, como consecuencias de las mismas.”
 - El 12 de julio de 2021, las partes dieron por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, lo que quedó plasmado en el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y transacción (fls. 19 a 20 expediente digital 01)

1. De la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito

La suspensión del contrato de trabajo se encuentra acreditada con la comunicación enviada por la sociedad CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN al actor, el 24 de marzo de 2020, en donde informa (fls. 16 y 17 del expediente digital 01):

“... la Compañía no podrá desarrollar su objeto social de forma normal y total, pro los motivos antes expresados y especialmente por la medida de aislamiento obligatorio que va en principio hasta el 13 de abril de 2020, quedando impedida la Empresa a realizar sus actividades derivadas de su giro ordinario de negocios.

Por lo tanto, mediante la presente comunicación queremos informarle, que de conformidad con el numeral 1) del artículo 51 del Código

Sustantivo del Trabajo, la Compañía ha tomado la decisión de suspender el contrato de trabajo vigente y suscrito con usted por el periodo de un mes, contado a partir del miércoles 25 de marzo de 2020 y hasta el viernes, 24 de abril (incluido) de 2020.

No obstante, lo anterior, dicho periodo podrá ser anticipado, si las circunstancias fácticas y jurídicas lo ameritan o prorrogarse hasta tanto se mantenga el estado de emergencia sanitaria y económica...”

Como fundamento para la suspensión del contrato de trabajo el empleador invocó como sustento una fuerza mayor a raíz de las situaciones ocasionadas por la contingencia del Covid-19.

En primera instancia en síntesis se consideró, la suspensión del contrato de trabajo del actor fue legal del 25 de marzo al 16 de abril de 2020 y con posterioridad a dicha fecha se tornó en ilegal, dado que el cierre total de la actividad productiva del sector de la construcción de obras públicas se dio hasta el 27 de abril de 2020 según el Decreto 592 de 2020. No aceptó que la empresa continuara con la suspensión para encontrarse el equilibrio financiero y conservar los empleos, al no haber prueba que indique que el efecto económico de la empresa se debiera a la pandemia del covid 19. Que si bien, la sociedad CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN agotó el trámite ante el Ministerio del Trabajo y se demostró que el empleador concedió vacaciones colectivas del 30 de diciembre de 2020 al 17 de enero de 2021, señaló que dicha medida fue extemporánea dado que el sector dedicado a la construcción había sido reactivado desde abril de 2020 y en caso de considerarse que los efectos de la pandemia se mantenían en esa actividad económica, sostiene que era la empresa demandada quien tenía la carga de demostrar que a causa de la pandemia la situación económica de la empresa empeoró debiéndose mantener la suspensión de los contratos o que existía una situación irresistible que impedía la ejecución material del contrato de trabajo. Asevera que el proceso de reorganización en que se encuentra la empresa no puede ser considerada como un hecho que se generó por la pandemia, en vista que la testigo de la accionada indicó que la empresa solicitó ser admitida en el proceso de reorganización a finales del año 2019.

A la anterior decisión se opuso la parte pasiva de la litis, por considerar que la decisión va en contra de la realidad económica, pues a la fecha existen sectores económicos que no han alcanzado resultado que tenían con anterioridad a la pandemia, pues ello no se presentaba por la existencia de un Decreto que reactivara la actividad económica, sino que se daba en forma paulatina y para el mes de abril de 2020 la actividad minera no se reactivó,

advirtiendo que CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN hace una actividad minera como materia prima para fabricar el asfalto; considera que se debe tener en cuenta la investigación realizada por el Ministerio del Trabajo, el cual archivó el expediente por haberse dado las circunstancias legales.

Respecto a la figura de la suspensión, el artículo 51 del C.S.T establece, que el contrato de trabajo se suspende: “1. **Por fuerza mayor o caso fortuito** que *temporalmente impida su ejecución*”, y el artículo 53 ibidem establece como efectos de la suspensión que “*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*”.

Respecto a la fuerza mayor ha indicado la Corte Suprema de Justicia en providencia AL 2622 de 2021, lo siguiente:

“Pues bien, el artículo 1 de la Ley 95 de 1890 define la fuerza mayor o caso fortuito como «*el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público. Etc*», de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Código Civil.

En cuanto a su análisis, se ha pronunciado esta Corporación en reiteradas oportunidades, verbigracia, en la sentencia CSJ SL, 29 may. 2002, rad. 1750, expresando:

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.**

La fuerza mayor entonces no puede ser valorada a través de una clasificación simple o abstracta, **sino que la misma debe ser estudiada conforme a las situaciones fácticas de cada caso, a fin de establecer si era imposible evitar los efectos intempestivos e inesperados del hecho alegado**, de ahí que no tenga ese carácter cuando aquel ha podido ser planificado, contenido, eludido o resueltas sus consecuencias...”

Y concretamente en relación a la fuerza mayor y el caso fortuito como causales de suspensión del contrato de trabajo ha expuesto la CSJ en providencia del 21 de mayo de 2002, Expediente No. 18337 lo siguiente:

“En primer término importa aclarar que el concepto de caso fortuito o fuerza mayor a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 51-1 y 466, no es original o especial sino el mismo que contempla la Ley 95 de 1890, art. 1º, así:

“... 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. (ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83).

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

“... En efecto, en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibidem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y 466).

Ahora, la Corte Constitucional al abordar el estudio entre otras situaciones del caso de la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor bajo los

preceptos de la contingencia del Covid-19, ha indicado en sentencia **T 279 de 2021**, luego de hacer mención a los conceptos ya adoptados por la Corte Suprema de Justicia referente a la fuerza mayor y el caso fortuito como causales de suspensión del contrato de trabajo lo siguiente:

*“91. La suspensión por fuerza mayor o caso fortuito. La suspensión del contrato de trabajo es una figura excepcional que sólo procede si se configura alguna de las causales taxativas de suspensión previstas en el artículo 51 del CST. El numeral 1º de esta norma dispone que el contrato laboral podrá suspenderse ante un evento de “fuerza mayor o caso fortuito”. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha definido la fuerza mayor como un hecho irresistible, imprevisible, temporal e inimputable al empleador que impide la ejecución del contrato laboral. Un hecho es “irresistible” si no puede “ser impedido y [coloca] a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación”¹. De otro lado, es **imprevisible** si no es lo “suficientemente probable para que razonablemente la persona pueda precaverse contra él”². Por su parte, es **inimputable**, si no es el resultado de una “conducta culposa del empleador”³. Finalmente, es “**temporal**” cuando “cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión” es posible reanudar “la prestación del servicio por parte del trabajador”⁴. La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor tiene como propósito “evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia”⁵.*

(...)

El CST no impone a los empleadores la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para suspender los contratos laborales por fuerza mayor o caso fortuito. Esta autorización únicamente es exigible cuando los empleadores invocan la causal prevista en el numeral 3º de artículo 51, la cual es aplicable a eventos de suspensión o clausura temporal de actividades de la empresa, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador⁶. En efecto, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 dispone que, en eventos de suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador sólo está obligado a “dar inmediato aviso”⁷ al inspector del trabajo. El aviso

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 21 de mayo de 1991, Rad. 2449.

² Ib.

³ El artículo 140 del CST prescribe: “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador”.

⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia con radicación 1613 del 2 de diciembre de 1987.

⁵ Corte Constitucional, sentencia T-048 de 2018. Ver también, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 26 de junio de 1958. M.P. Luis Fernando Paredes.

⁶ Código Sustantivo del Trabajo, art. 51. “El contrato de trabajo se suspende: (...) 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores”.

⁷ Ley 50 de 1990, art. 67. “**ARTÍCULO 67.** El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así: Protección en caso de despidos colectivos.

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar

al inspector del trabajo no es una condición de eficacia de la suspensión; su incumplimiento únicamente implica una falta administrativa que podría dar lugar a una sanción administrativa⁸.

Partiendo de lo anterior, al ser aplicado al caso bajo estudio, considera la Sala la existencia de una fuerza mayor en virtud de la contingencia del COVID 19, lo que hace que la suspensión realizada por el empleador del contrato de trabajo se encuentra legalmente sustentada, al no existir duda y ser de público conocimiento, que el COVID 19 al que estuvimos sometidos desde el mes de marzo del año 2020, se trata de un hecho imprevisible e irresistible y como hecho excepcionalísimo, el Derecho Laboral Colombiano no lo encuentra regulado en forma expresa, siendo esta la razón por la que el Gobierno Nacional profirió diferentes Decretos, dentro de los cuales el Decreto 457 de 2020, ordenó el aislamiento preventivo obligatorios desde el **25 de marzo de 2020** y permitió la circulación del personal que desempeñaba 34 actividades, dentro de las cuales no se encontraba el personal de la construcción, lo que significa que en virtud del decreto en mención, el Sr. Carlos Uriel Chica Patiño no podía ejecutar la labor contratada al no contar autorización para la circulación.

No obstante, fue en el Decreto 593 del **27 de abril de 2020**, donde se permitió la circulación de personal para "... 19. La ejecución de obras de construcción de edificaciones y actividades de garantía legal sobre la misma construcción, así como el suministro de materiales e insumos exclusivamente destinados a la ejecución de las mismas. 20. La intervención de obras civiles y de construcción, las cuales, por su estado de avance de obra o de sus características, presenten riesgos de estabilidad técnica, amenaza de colapso o requieran acciones de reforzamiento estructural. (...)"

En ese sentido, puede decirse, que desde el **25 de marzo al 26 de abril de 2020**, el Sr. Carlos Uriel Chica Patiño se encontraba en imposibilidad e irresistibilidad de prestar los servicios contratados en virtud de la pandemia del COVID 19 y de las medidas tomadas en los Decretos en virtud de la emergencia sanitaria, y siendo **a partir del 27 de abril de 2020**, la oportunidad en que el sector de la construcción, entre ellos al que se dedica la sociedad CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN, legalmente autorizados para reanudar y reactivar las labores, pues el numeral 20 del art.

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".

⁸ Ministerio Trabajo, Resolución 000 640 del 30 de octubre del 2020, Radicado 08SE20207417001000008676.

3º del Decreto 593 de 2020 hace referencia a la circulación de personas en actividades de “ejecución de obras civiles y de construcción” y en el certificado de existencia y representación aportado en la contestación de la demanda se extrae como uno de los objetos sociales de la entidad la participación en licitaciones y la construcción de “toda clase de obras civiles” (fl. 58 del expediente digital 06), no pudiéndose limitar exclusivamente a que se permitiera la reactivación del sector minero, bajo el entendido que este es uno de los objetos sociales de la empresa y no el único y/o el principal.

Y tan cierto es que no puede ser aceptable justificar la limitación la continuidad de la suspensión del contrato de trabajo aduciendo la imposibilidad de ejecutar la actividad minera, cuando en el “informe de comprobación fuerza mayor y/o caso fortuito” aceptó que en el mes de abril se dio la reapertura del sector de la construcción al indicar “Cabe resaltar que, **desde el mes de abril, fecha en la que el Gobierno Nacional permite la reapertura gradual del sector de la Construcción**, cumpliendo con los Protocolos de Bioseguridad y el distanciamiento social en cada uno de los centros de trabajo. La Compañía viene realizando un esfuerzo inmenso en reactivar los contratos de los empleados, (...)” (fl. 78 del expediente digital 06).

No obstante, lo anterior, la sociedad continuó con la suspensión del contrato de trabajo celebrado con el actor, del **27 de abril al 30 de diciembre de 2020 y del 18 de enero de 2021 al 16 de febrero de 2021**, sin que exista prueba en el plenario del hecho imprevisible e irresistible derivado de la pandemia del COVID 19, a justificar la imposibilidad de desempeñar las labores del sector de la construcción. Por el contrario, manifestó la A Quo en la sentencia apelada, que en los alegatos de conclusión presentado por la parte accionada, se indicó que la empresa se vio abocada a continuar con el cese, para encontrar un equilibrio financiero mientras duró la pandemia y conservar esos empleos, argumento que no se consideró como válido al no haber prueba de esa imposibilidad total para continuar con la suspensión del contrato de trabajo o que dichos efectos económicos se hayan producido a causa de la pandemia del COVID 19.

Decisión que se reafirmará en esta instancia, bajo el entendido que en la contestación de la demanda se expresó el proceso de reorganización empresarial por el que pasaba la empresa, donde por auto con radicado No. 2020-01-114137 del 24 de marzo de 2020, la accionada fue admitida al proceso de reorganización empresarial en los términos de la Ley 1116 de

2006, reformada por la Ley 1429 de 2010 (fl. 18 del expediente digital 06), y aunado a ello, la testigo de la accionada, Sra. Kathering Sirley Latorre Caicedo (jefe de gestión jurídica de la accionada) informó que las circunstancias que llevaron a la empresa a solicitar la admisión en el proceso de reorganización porque a finales del **año 2019** la empresa afrontó una crisis por afectaciones del sector de la construcción y ello generó que la empresa **entrara en un proceso de cesación de pagos**; debido a la admisión al proceso de reorganización, se generaron consecuencias negativas frente al acceso de créditos bancarios y en relación a los procesos de licitación, tiene entendido que a partir del ingreso a la Ley 1116, la empresa dejó de participar en procesos de contratación pública y privada para la ejecución de obras civiles de cuantías altas.

Con base en lo anterior, y en vista que la empresa CONASFALTOS S.A. afrontó una crisis financiera que derivó la cesación de pagos a finales del año 2019, así como la limitación en el acceso a créditos bancarios y dejar de participar en procesos de contratación para la ejecución de obras civiles, se tratan de consecuencias derivadas de la administración de la sociedad accionada, con anterioridad de ser decretada la emergencia sanitaria en Colombia, lo que impide que pueda ser tomada la suspensión del contrato de trabajo del actor como una fuerza mayor imprevisible e irresistible por parte de la sociedad accionada, bajo el entendido que la sentencia SL 26.775 de 2006 (invocada en la contestación de la demanda) fue clara en señalar que la fuerza mayor constituye un hecho ajeno al empleador al señalar expresamente “ Por lo demás, la fuerza mayor ha de consistir en un hecho **externo y extraño a la actividad productiva o institucional y a la esfera de influencia de las determinaciones del empresario, y por lo mismo imprevisible para él**, y ello no puede predicarse de la intervención de la autoridad que surge del desarrollo de la gestión del objeto social, de una contingencia ponderable, pues es riesgo propio de los negocios su fallecimiento...” (Resalto de la Sala). En ese sentido, con posterioridad al 27 de abril de 2020 no existe justificación legal para que CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN decidiera continuar con la suspensión del contrato de trabajo bajo la figura de la fuerza mayor generado por el COVID 19.

Aunado a lo anterior, si bien es cierto, el Ministerio del Trabajo en Circular 0021 del **17 de marzo de 2020** presentó lineamientos para proteger el empleo y la actividad productiva resaltando los mecanismos de trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y

colectivas y el reconocimiento de permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio, y en igual sentido, el Gobierno Nacional por medio del Decreto 488 de 2020, adoptó medidas para promover la continuidad de la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleados dentro de la emergencia económica, social y ecológica declarada, permitiendo el retiro del auxilio de cesantías a los trabajadores, concediendo vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas, entre otras, sin embargo, dicha regulación se publicó el **27 de marzo de 2020**, frente a lo cual no se puede pasar por alto, que la accionada pese a reconocer las vacaciones colectivas del **30 de diciembre de 2020 al 17 de enero de 2021** (fl. 25 del expediente digital 03), dicha decisión fue tomada con posterioridad a la suspensión del contrato legalmente justificado, que data del **25 de marzo al 26 de abril de 2020**.

En conclusión, teniendo en cuenta que la actividad económica encaminada a la “ejecución de obras civiles y de construcción” fue incluida dentro del Decreto 593 de 2020 para iniciar su reactivación permitiendo la circulación en el territorio nacional, y el objeto social principal de CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN es la construcción de toda clase de obras, es por lo que se encuentra ajustado a derecho la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor desde el 25 de marzo al 26 de abril de 2020, lo que genera que no haya lugar al reconocimiento y pago de los salarios por dicho periodo, sin que se pueda decir lo mismo del periodo comprendido desde el 27 de abril al 30 de diciembre de 2020 y del 14 de enero al 16 de febrero de 2021, pues en este último periodo no se puede tener como fuerza mayor, el proceso de reorganización al que fue sometida la accionada, ante la crisis financiera que padecía desde finales del año 2019.

Y en relación con la investigación realizada por el Inspector del Ministerio del Trabajo, debe advertirse que era una obligación administrativa del empleador pedir permiso al Ministerio del Trabajo acerca de la suspensión del contrato mencionado, pese a ello, tal y como lo ha indicado la Corte Constitucional en sentencia T 279 de 2021, pues conforme lo referido en dicha providencia, en caso tal, el aviso al inspector del trabajo **no es una condición de eficacia de la suspensión**, pues su incumplimiento únicamente implica una falta administrativa **que podría dar lugar a una sanción administrativa**.

Lo anterior concordado además con lo expuesto por el Ministerio del Trabajo, a través de Radicado No. 05EE2020120300000037953 de mayo de 2020, donde

frente a la Suspensión del Contrato de Trabajo a causa de la Emergencia Sanitaria de COVID 19, indicó:

*“Conforme lo antes expuesto, **resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor**, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los Jueces, en consonancia con lo señalado en el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, debe aclararse que frente a la causal de suspensión del contrato laboral hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, la solicitud esta deberá ser presentada previamente para aprobación u autorización de este Ministerio.”*

En ese sentido, lo que se extrae de la investigación en mención, es que en ningún momento corresponde al archivo del expediente por haberse dado todas las circunstancias legales para la suspensión, pues el análisis de la existencia o no de la fuerza mayor y la eficacia de la suspensión, su competencia esta supedita al pronunciamiento de la justicia ordinaria laboral.

Con fundamento en el anterior análisis, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia.

2. Frente a la compensación

En el acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y transacción celebrada entre las partes el 12 de julio de 2021, en el numeral 2º de plasmó “ Acuerdan, además, que la empresa reconocerá una prima extralegal por pensión no constitutiva de salario por la suma de \$8.859.156 se pagará al TRABAJADOR, junto con la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, bonificación que compensa, comprende y es imputable a cualquier derecho incierto y discutible que se haya causado por todo el tiempo laborado por EL TRABAJADOR al servicio de la empresa, en cualquier época y bajo cualquier modalidad. Como consecuencia del mutuo acuerdo la empresa entregará al TRABAJADOR un CERTIFICADO DE TRABAJO EN EL CUAL CONSTE EL RETIRO POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DEL TRABAJADOR” (fl. 26 del expediente digital 03)

En primera instancia se negó la prosperidad de la excepción de compensación, pues conforme los arts. 1714 y 1715 del Código Civil la figura se aplica cuando dos personas son deudoras recíprocas y las deudas se extinguen, y en este evento no se demostró que entre las partes existía la calidad de acreedor y deudores recíprocos y que en virtud de ello se dé la compensación solicitada y adicionalmente porque en la transacción se estableció que la suma

entregada al actor corresponde a una prima extralegal por pensión sin que la accionada desconozca el carácter con que se otorgó. Decisión que fue apelada y pretende la parte accionada, que prospere la excepción de compensación porque los reconocimientos extralegales hacen parte de lo que la empresa de buena fe considera que le adeuda al trabajador.

Al respecto, nos debemos remitir a los arts. 1714 a 1716 del Código Civil que establecen:

“ARTICULO 1714. <COMPENSACIÓN>. Cuando dos personas son deudoras una de otra, se opera entre ellas una compensación que extingue ambas deudas, del modo y en los casos que van a explicarse.

ARTICULO 1715. <OPERANCIA DE LA COMPENSACIÓN>. La compensación se opera por el solo ministerio de la ley y aún sin conocimiento de los deudores; y **ambas deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores**, desde el momento que una y otra reúnen las calidades siguientes:

- 1.) Que sean ambas de dinero o de cosas fungibles o indeterminadas de igual género y calidad.
- 2.) Que ambas deudas sean líquidas; y
- 3.) Que ambas sean actualmente exigibles.

Las esperas concedidas al deudor impiden la compensación; pero esta disposición no se aplica al plazo de gracia concedido por un acreedor a su deudor.

ARTICULO 1716. <REQUISITO DE LA COMPENSACIÓN>. Para que haya lugar a la compensación **es preciso que las dos partes sean recíprocamente deudoras**.

Así, el deudor principal no puede oponer a su acreedor, por vía de compensación, lo que el acreedor deba al fiador.

Ni requerido el deudor de un pupilo por el tutor o curador, puede oponerle por vía de compensación lo que el tutor o curador le deba a él. Ni requerido uno de varios deudores solidarios pueden compensar su deuda con los créditos de sus codeudores contra el mismo acreedor; salvo que éstos se los hayan cedido.” (Negrilla fuera del texto)

De la lectura de la normatividad es claro que la compensación opera en los eventos en que las partes sean deudoras y acreedoras la una de la otra. Bajo ese entendido, encontramos que el Sr. Carlos Uriel Chica Patiño en ningún momento ostenta la calidad de deudor frente a la sociedad CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN, sino que por el contrario, fue dicha sociedad quien en forma libre y voluntario, a la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, reconoció la suma de \$8.859.156 por una especial y particular “prima extralegal por pensión” no constitutiva de salario y pretende en esta oportunidad que de ella se realice el descuento de la condena impuesta en primera instancia por conceptos diferentes, dando aplicación a la

figura de la compensación a sabiendas que como ya se indicó, el trabajador no tiene la calidad de deudor.

Por otro lado, se recalca, no es aceptable que la suma reconocida al demandante sea compensada con el valor de la condena, argumentando que el pago se trató de un beneficio extralegal, toda vez que el empleador le dio una asignación determinada y que correspondía a prima extralegal por pensión, y dicha “prima extralegal por pensión no constitutiva de salario por la suma de \$8.859.156” es un concepto que en nada se relaciona con el pago de salarios pretendidos en esta demanda. Por lo que se CONFIRMARÁ la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia en la suma de \$1.160.000 a cargo de CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN por no prosperar el recurso de apelación.

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 emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia en la suma de \$1.160.000 a cargo de CONASFALTOS S.A. EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN por no prosperar el recurso de apelación.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia entencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

Radicado Único Nacional 05-088-31-05-002-2022-00208-01
Radicado Interno 109-23


GUILHERMO CARDONA MARTÍNEZ


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



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:

DEMANDANTE : CARLOS URIEL CHICA PATIÑO
DEMANDADO : CONASFALTOS EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-088-31-05-002-2022-0208-01
RADICADO INTERNO : 109-23
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 31 de mayo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 31 de mayo de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO