



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: FUERO SINDICAL
Radicado: 05088-31-05-001-2020-00356-02 (F2-22-364)
Demandante: ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA
Demandado: FABRICATO S.A.
Coadyuvante: SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICÓNDOR - SINTRAFATECO
Procedencia: JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO
Providencia: SENTENCIA No.251 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2022
Asunto: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En Medellín, a los veintiún (21) días del mes de noviembre 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 especial de FUERO SINDICAL conocido bajo el radicado único nacional 05088-31-05-001-2020-00356-02 (F2-22-364), promovido por **ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA** en contra de **FABRICATO S.A.**, y en el que el **SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR - SINTRAFATECO**, coadyuva las pretensiones del demandante, con el fin de resolver el Recurso de Apelación impetrado por la parte actora, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 12 de julio de 2022 por el Juzgado Primero 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 ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda especial de FUERO SINDICAL en contra de FABRICATO S.A., tendiente a que se declare que goza de estabilidad laboral reforzada por estar amparado por el fuero sindical, se declare que sus condiciones de trabajo fueron desmejoradas sin justa causa calificada por el juez del trabajo, se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo, y se ordene el pago indexado de los salarios, prestaciones sociales, y beneficios convencionales dejados de percibir, y se condene en costas a la sociedad demandada.

Como fundamento fáctico del escrito incoativo, expuso que labora al servicio de FABRICATO S.A. desde el 05 de abril de 1988, que desempeña el cargo de Auxiliar 3 Laboratorista, que la última asignación salarial devengada ascendió a \$2.011.605, que está afiliado al SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR – SINTRAFATECO, que fue elegido como secretario suplente de la junta directiva de la organización sindical, que la sociedad empleadora conocía tal designación, que el 20 de agosto de 2020 fue notificado de la suspensión del contrato por circunstancias de caso fortuito y fuerza mayor, que dicha suspensión se siguió prorrogando en el tiempo, y que FABRICATO S.A. nunca informó al Ministerio del Trabajo, sobre la suspensión de su contrato, ni solicitó autorización judicial para desmejorar sus condiciones de trabajo.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió el 30 de noviembre de 2020 (doc.02), proveído que se notificó el 01 de diciembre del mismo año a la empresa FABRICATO S.A., y al SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR – SINTRAFATECO (doc.03).

FABRICATO S.A. presentó contestación el 11 de diciembre de 2020 (doc.04), en la que admitió que el señor ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA devenga una asignación salarial de \$2.011.605, que se desempeña en el cargo de Auxiliar 3 Laboratorista, que está afiliado al SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR – SINTRAFATECO, que fue elegido como secretario suplente de la junta directiva de aquella organización, y que le suspendió el contrato de trabajo a partir del 20 de agosto de 2020, por causas de fuerza mayor o caso fortuito.

Reveló que el señor ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA laboró al servicio de TEXTILES DEL RÍO – RIOTEX desde el 14 de agosto de 1988, que se vinculó al servicio de FABRICATO S.A. a partir

del 24 de enero de 1994, que al actor se le concedieron sesenta y tres (63) días de vacaciones o permiso remunerado para compensar, previo a tomar la decisión de suspender el contrato de trabajo; que la suspensión se produjo por el cese en la operación de la manufactura de productos textiles, derivada 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, siendo ésta la principal actividad económica de la empresa; que entre los meses de marzo y agosto del año 2020 las ventas disminuyeron en un 39,51%, ocasionando una pérdida en los ingresos operacionales de \$73.826 millones de pesos, que la cartera vencida asciende a \$11.053 millones de pesos, y las cuentas por pagar superan los \$24.543 millones de pesos; 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; que el desempeño del oficio ejecutado por el demandante no ha sido necesario para la operación de la fábrica en razón de la escasa demanda del mercado, que el 22 de julio de 2020 el Ministerio del Trabajo cerró el proceso de fiscalización laboral rigurosa que venía adelantando, por haberse demostrado que la suspensión de los contratos de trabajo fue adoptada como última medida; que el 14 de septiembre de 2020 el actor impetró acción de tutela por la suspensión del contrato, pero el amparo constitucional fue denegado por el Juzgado Primero Municipal de Bello – Antioquia, y que, en todo caso, la suspensión solo se prorrogó hasta el 21 de octubre de 2020.

Sostuvo que la suspensión del contrato de trabajo del señor ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, aunque presupone el no pago de salarios, no es equivalente a una desmejora en las condiciones laborales del trabajador, y no le impidió al actor ejercer libremente su derecho de asociación, ni desmejoró su calidad de dirigente sindical, y que las simples suspensiones del contrato no requieren intervención judicial. Consecuentemente se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, excepcionado como previa el habersele dado a la demanda, el trámite de un proceso diferente al que corresponde, y de mérito las que denominó inexistencia de la obligación de solicitar al juez laboral calificación y/o autorización para suspender el contrato de trabajadores aforados sindicales, configuración de la causal primera del artículo 51 del CST – fuerza mayor o caso fortuito, falta de causa y título para pedir, prescripción, compensación, y pago.

Por su parte, el SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICÓNDOR – SINTRAFATECO coadyuvó las pretensiones del señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, mediante escrito del 11 de diciembre de 2020 (doc.05), actuación en la que admitió que el actor se encuentra afiliado a dicha organización sindical desde el 10 de abril de 2018, y que en la asamblea general del 19 de enero de 2020, inscrita ante el Ministerio del trabajo el día 24 del mismo mes y año, fue elegido como tercer suplente de la junta directiva, por un periodo

de dos (2) años. Sostuvo que el actor está cobijado por la garantía del fuero sindical, y que la organización sindical ha sido víctima de una grave violación a los derechos de asociación sindical por parte de FABRICATO S.A., al desmejorar las condiciones laborales del demandante, sin autorización previa del juez del trabajo, siendo que tal decisión fue adoptada por ser el actor un líder sindical.

1.2. Sentencia de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 12 de julio de 2022 (docs.16-17-18, carp.01), por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, mediante sentencia en la que se absolvió a la sociedad FABRICATO S.A. de las pretensiones incoadas por el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, y se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación de solicitar al juez laboral calificación y/o autorización para suspender el contrato de trabajadores aforados sindicales.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado argumentó que el actor se encontraba amparado por fuero sindical para el momento en el que se produjo la suspensión del contrato de trabajo, que la sociedad demandada no tenía la obligación de solicitar autorización judicial para suspender el referido contrato, que la causal invocada por el empleador para suspender el contrato de trabajo fue debidamente acreditada. Recalca, en últimas, que la suspensión del contrato no constituye una desmejora en las condiciones laborales, y que, en todo caso, ni al demandante ni a la organización sindical de la que es dignatario, se les ha trasgredido el derecho de asociación sindical.

1.3. Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión antes descrita, la apoderada judicial del señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA (minuto 24:00, doc.17, carp.01), interpuso el recurso de alzada en procura de que se revoque la sentencia de primera instancia, y en su lugar, se acojan las pretensiones de la demanda, argumentando que para suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o el caso fortuito, además de demostrar que el hecho que la configura es irresistible e imprevisible, el empleador debe probar que está en la imposibilidad absoluta de cumplir la obligación, lo cual no fue acreditado por el empleador demandado, teniendo en cuenta nunca dejó de prestar el servicio; que el vocablo "simples suspensiones del contrato" solo hace referencia a las que se derivan de las sanciones disciplinarias; que la suspensión del contrato de trabajo constituye una desmejora en las condiciones del trabajo, siendo que durante dicho periodo no recibió salarios, y esos meses serán descontados de la base para

liquidar las prestaciones sociales que se causaron durante el año, lo que entrevé, asegura, la intención del empleador de desmotivar la asociación sindical.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

Conforme a lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, la decisión de segunda instancia se tomará de plano, previa deliberación de la Sala.

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 FABRICATO S.A. debía solicitar autorización del juez del trabajo para suspender el contrato del señor ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA; si la fuerza mayor o el caso fortuito invocados por el empleador para suspender el contrato de trabajo realmente se configuraron, y si la suspensión del contrato de trabajo constituyó para el actor una desmejora en las condiciones de trabajo.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala confirmará la decisión de primer grado en cuanto declaró que el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada bajo el amparo del fuero sindical, y pese a ello, absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones incoadas por el actor, siendo que el empleador no tenía la obligación de solicitar autorización del juez laboral para suspender el contrato de trabajo, que las contingencias derivadas de la propagación de la Pandemia Covid-19 constituyen fuerza mayor o caso fortuito, que fueron éstas y no otras las circunstancias que motivaron la suspensión del contrato; que el empleador no ejerció de forma abusiva la facultad que le asistía para suspender la ejecución del mismo, y que la suspensión del contrato de trabajo, pese a sus efectos, no implica una desmejora en las condiciones laborales.

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 ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA nació el 09 de diciembre de 1967 (pag.52, doc.01), labora al servicio de FABRICATO S.A. desde el 24 de enero de 1994, bajo un contrato de trabajo a término indefinido, que desempeña el cargo de "auxiliar 3 laboratorista", devengando una asignación básica mensual de \$2.011.605 para el año 2020 (pags.41-42, doc.01, carp.01), y que el 10 de abril de 2018 se afilió al SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR – SINTRAFATECO (pag.51, doc.01, carp.01), el cual, suscribió una Convención Colectiva de Trabajo con FABRICATO S.A. el 26 de abril de 2019, depositada en el Ministerio del Trabajo el 13 de mayo del mismo año (págs.64-101, doc.01, carp.01).

Tampoco se discute que, en la asamblea general del 19 de enero de 2020, inscrita ante el Ministerio del Trabajo el día 24 del mismo mes y año, el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA fue elegido como tercer suplente de la junta directiva (págs.49-50, doc.01, carp.01), que el 20 de agosto de 2020 fue notificado de que su contrato de trabajo sería suspendido a partir del 20 de agosto de 2020 y hasta el 20 de septiembre de 2020 (págs.46-48, doc.01, carp.01), y que el 18 de septiembre de 2020 fue notificado de que la suspensión del contrato se prorrogaría desde del 21 de septiembre de 2020 y hasta el 21 de octubre de 2020 (págs.43-45, doc.01, carp.01).

2.3.1. El régimen general del fuero sindical

Los institutos del derecho colectivo del trabajo tienen un claro sustrato constitucional, a saber, el derecho a la libre asociación, el derecho a constituir sindicatos, y que sus dignatarios en ejercicio de sus actividades gocen de fuero y otras garantías que les permitan promover la protección de los intereses de los afiliados, buscando siempre el mejoramiento de las

condiciones laborales (artículos 38 y 39 CP), y para ello, a propósito de garantizar que las asociaciones sindicales cumplan con sus objetivos axiales, el ordenamiento jurídico ha previsto como mecanismo protección el amparo foral para los fundadores, directivos y negociadores de las organizaciones sindicales, definido por el estatuto sustantivo del trabajo como: "... la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo" (artículo 405 del CST – Subraya de la Sala).

De otra parte, la Corte Constitucional ha recalcado que el fuero sindical no tiene por objeto solo la protección individual del trabajador, sino además la del derecho de asociación, y dentro de ese concepto omnicomprendido, la libertad de acción de los sindicatos. Prohibiendo los apuntamientos de la Alta Corte "... el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley, para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo". La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva" (Sentencias C-240 de 2005, C-381 de 2000 y C-710 de 1996 – Subraya de la Sala).

De lo que viene dicho se desprende, en primer lugar, que el fuero sindical es una garantía constitucional para hacer efectivo el derecho a la libre asociación sindical y para proteger la libertad de acción de los sindicatos; en segundo lugar, que el fuero cobija a ciertos trabajadores pertenecientes a una organización sindical, quienes tendrán una serie de garantías laborales, verbi gratia, la prohibición de despido, desmejoramiento de condiciones de trabajo y traslado a otro lugar de trabajo, a menos que exista una justa causa y autorización judicial; en tercer lugar, que el fuero sindical hace posible que los representantes de los sindicatos lleven a cabo sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temer las eventuales represalias del empleador, y por último, que el fuero sindical no entraña la imposibilidad de despedir, desmejorar o trasladar al trabajador aforado, sino que al hacerlo, el empleador debe: (i) demostrar una justa causa y (ii) solicitar la autorización al juez competente, quien deberá verificar su existencia.

Están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses; b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin superar el número de cinco principales y cinco suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin exceder de un principal y un suplente, amparo que se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más, y d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos (artículo 406 del CST – Subraya de la Sala).

Y como en el *sub iudice* no se discute que en la asamblea general del 19 de enero de 2020, inscrita ante el Ministerio del Trabajo el día 24 del mismo mes y año, el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA fue elegido como tercer suplente de la junta directiva del SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE FABRICATO TEJICONDOR – SINTRAFATECO, por un periodo de dos (2) años (págs.49-50, doc.01, carp.01), se colige, tal y como lo advirtió el sentenciador de instancia, que durante el espacio de tiempo comprendido entre el 20 de agosto de 2020 y el 21 de octubre del mismo año, y durante el cual FABRICATO S.A. suspendió el contrato de trabajo que lo vincula con el demandante (págs.46-48, 43-45, doc.01, carp.01), éste gozaba de estabilidad laboral reforzada que le garantizaba ser aforado sindical.

2.3.2. 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, en concreto, su numeral 1º señala que el contrato de trabajo puede suspenderse “... *por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*”.

Ahora bien, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que, al suspender un contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tan solo está obligado a avisar al Ministerio del Trabajo, mas no a solicitar permiso ante aquella entidad; asimismo, el artículo 53 del CST establece que, como consecuencia de la suspensión, 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).

Finalmente, 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.

Por último, cabe destacar que la Corte Constitucional, en la Sentencia T-279 de 2021, precisó que “... *las personas especialmente protegidas, tales como mujeres en estado de embarazo, miembros de sindicatos o personas con una enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores, no tienen un tratamiento jurídico particular en relación con la suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito. Esto es así, pues el Código Sustantivo del Trabajo no establece que la suspensión de los contratos laborales de aquellos grupos sea ineficaz, se presuma discriminatoria o exija a los empleadores solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. En suma, esta normativa no establece condiciones adicionales para que los empleadores tengan la facultad de suspender el contrato de trabajo de personas aforadas respecto de quienes no lo son*” (Subraya de la Sala)

Conforme con lo anterior, la Sala colige que la sociedad FABRICATO S.A. no tenía la obligación de solicitar autorización administrativa ni judicial para suspender el contrato de trabajo del señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA por razones de fuerza mayor o caso fortuito, aunque el mismo estuviere amparado por fuero sindical, máxime si se tiene en cuenta que, respecto de este grupo poblacional el artículo 412 del CST, modificado por el artículo 10 del Decreto 204 de 1957, expresamente prevé que “*Las simples suspensiones del contrato de*

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.

trabajo no requieren intervención judicial", aparte normativo que, a consideración de esta Sala, y según la interpretación jurisprudencial antes descrita, no admite la interpretación propuesta por el demandante, y según la cual, la únicas suspensiones que no requieren intervención judicial son las que se derivan de las sanciones disciplinarias.

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

Cumple memorar que sobre la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impide la ejecución del contrato de trabajo, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la misma 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). 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, resulta ser un precedente relevante para el caso sub examine, tras abordar el análisis de si algunas empresas habían vulnerado los derechos a la estabilidad

laboral reforzada y al trabajo de cuatro accionantes de especial protección constitucional, tal y como lo es el demandante. En aquella oportunidad, la Corte determinó que la protección cualificada contra la discriminación en el ámbito laboral de determinadas personas “... busca garantizar que estas puedan trabajar en condiciones de igualdad [...], y 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).

Finalmente, conviene traer a colación que la Alta Corporación, en lo concerniente a la suspensión de los contratos de trabajo con ocasión de las contingencias que trajo consigo la Pandemia Covid-19, apuntaló que “... los impactos de la pandemia en el mercado laboral colombiano, las medidas legislativas de protección al empleo que fueron adoptadas y los instrumentos que implementaron los empleadores para reducir las consecuencias de la crisis sanitaria son antecedentes normativos relevantes [...]. Lo anterior, porque la decisión de suspender los contratos de trabajo de los peticionarios debe ser valorada a la luz de las dificultades económicas que la crisis sanitaria causó en el mercado laboral y en el empleo formal” (T-430 de 2021).

En este sentido, se educa que el mandato de no discriminación también se proyecta a la figura de la suspensión del contrato laboral, por tal razón, la protección especial del señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, en su condición de aforado sindical, obliga a FABRICATO S.A. a 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, tal y como lo adoctrinó la Corte Constitucional en la Sentencia T-430 de 2021.

2.3.3.1. 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).

Así las cosas, la Sala encuentra que las contingencias económicas, sociales y ecológicas que trajo consigo la propagación de la Pandemia Covid-19 en el territorio nacional, fueron imprevisibles, irresistibles y exógenas a la relación de trabajo, teniendo en cuenta la

probabilidad latente 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, constituyéndose, en consecuencia, en un evento de fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impidió la ejecución del contrato de trabajo suscrito con el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA.

2.3.3.2. De la causa efectiva de la suspensión: Ahora bien, el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA refirió que la suspensión de su contrato había sido discriminatoria, en tanto la misma se produjo por ostentar la calidad de directivo sindical y con el fin de desmotivar la asociación sindical; sin embargo, este Colegiado advierte que dicho supuesto de hecho no fue acreditado en los términos previstos en el artículo 167 del CGP, en tanto en cuanto, en el plenario no obra ningún medio demostrativo que acredite que la suspensión del contrato de trabajo del demandante hubiere obedecido a una "persecución sindical"; por el contrario, el señor CARLOS MARIO VILLEGAS RAMÍREZ, representante legal de FABRICATO S.A., indicó que fueron muchos los trabajadores a los que se les suspendió el contrato de trabajo, sin distinción de su calidad de sindicalizados o no sindicalizados (desde el minuto 07:00, doc.16, carp.01), circunstancia que fue ratificada por el demandante ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, quien admitió la suspensión de más de 250 trabajadores de la empresa (desde el minuto 16:00, doc.16, carp.01), y por el testigos BERNARDO ANTONIO CARVAJAL GUIRAL, quien hizo mención a la suspensión de más de 200 trabajadores de distintas áreas de la empresa (desde el minuto 34:50, doc.16, carp.01).

Así las cosas, se tiene por acreditado que las contingencias económicas, sociales y ecológicas derivadas de la propagación de la Pandemia Covid-19, fueron la causa efectiva de la suspensión del contrato que vincula al señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA con la sociedad FABRICATO S.A., y que la misma no se produjo como un acto discriminatorio en razón de su condición de directivo sindical.

2.3.3.3. 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 ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, 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. 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. También, estableció la facultad de los empleadores de dar a conocer a los trabajadores, con al menos un mes de anticipación, la fecha a partir de la cual les concedería vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. 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. Adicionalmente, las partes podían concertar la forma de pago hasta en tres cuotas. De otro lado, esa normativa creó el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima, consistente en otorgar a una persona natural, jurídica, consorcio y/o unión temporal, un aporte monetario de naturaleza estatal equivalente al número de empleados, multiplicado por \$220.000. Por último, creó el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 2° del Decreto Legislativo 639 de 2020, y devengaran hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en una cuantía mensual de \$160.000 hasta por tres meses.

Por su parte, 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 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 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. Finalmente, 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 probó que el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA desempeña el cargo de "auxiliar 3 laboratorista" (pag.41, doc.01, carp.01), correspondiéndole realizar los chequeos de calidad de los productos, actividad que materialmente le resulta imposible de ejecutar desde casa o por teletrabajo, así mismo, se encuentra acreditado que FABRICATO S.A. le concedió al actor vacaciones por 19 días entre el 24/03/2020 y el 11/04/2020, por 10 días entre el 04/06/2020 y el 13/06/2020, por 15 días entre el 16/06/2020 y el 30/06/2020, y por 6 días entre el 06/08/2020 y el 11/08/2020; que le concedió permisos remunerados para compensar por 3 días, entre el 13/04/2020 y el 15/04/2020, por 3 días, entre el 16/04/2020 y el 18/04/2020, y por 6 días entre el 20/04/2020 y el 25/04/2020, y le concedió licencia remunerada por 1 día, el 23/07/2020 (págs.43-48, doc.01, carp.01).

Así las cosas, 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 contingencia económica, social y ecológica derivada de la propagación de la Pandemia Covid-19, en la forma como lo precisó el Ministerio de Trabajo cuando cerró la actuación administrativa de requerimiento de fiscalización laboral por la suspensión de los contratos de trabajo (pág.11, doc.04), y en

tal medida, concluye la Sala que FABRICATO S.A. no ejerció abusivamente la facultad que le asistía para suspender el contrato de trabajo del señor ROBINSÓN DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, sino que adoptó tal decisión como una última medida.

2.3.3.4. Del reintegro del trabajador una vez cesó la causa de suspensión: Finalmente, no se discute por las partes, y se encuentra acreditado que, a partir del 22 de octubre de 2020, inclusive (págs.43-44, doc.01, carp.01), el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA se reintegró al mismo cargo que venía desempeñando, con las mismas funciones, el mismo salario, y 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 por la Pandemia 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

Al final, vale indicar que si bien es cierto que las empresas deben cumplir una función social enderezada a propender el bienestar a sus trabajadores, como llama la 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, huelga decir, la pandemia y la afectación en la economía mundial que trajo consigo su declaratoria-, y por lo mismo, no le son atribuibles, allende que el ente demandado 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.

2.3.4. El cambio y/o desmejora en las condiciones de trabajo.

El “ius variandi” ha sido definido por la Corte Constitucional como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador público o privado sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo [T-797 de 2005, T-682 de 2014 – Subraya de la Sala]. Pese a no existir un concepto normativo que desarrolle de manera íntegra dicha potestad, con arreglo a la jurisprudencia de esta Corporación y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el “ius

variandi" se deriva del elemento de la continuada dependencia y subordinación contenido en el artículo 23 del CST.

Así lo sostuvo la Corte Constitucional en la Sentencia T-355 de 2000: *"La Corte reitera en esta oportunidad su jurisprudencia en el sentido de que la facultad patronal de modificar, en el curso de la relación laboral, las condiciones de trabajo (ius variandi) no es absoluta, pues ella puede resultar violatoria de derechos fundamentales si se ejerce de modo arbitrario y sin una clara justificación sobre el motivo por el cual los cambios se producen y en torno a su necesidad. Es evidente que, si se tratara apenas de dar libre curso al capricho del empleador para introducir mutaciones sin límite en las características de modo, tiempo y lugar, que vienen aplicándose en la ejecución de las mutuas prestaciones propias del vínculo jurídico de subordinación existente, es decir, si la determinación patronal se admitiera con carácter plenamente unilateral y omnímodo, resultaría desconocida la regla constitucional que exige dignidad y justicia en toda relación de trabajo, cualquiera sea la modalidad de éste."*

Ahora bien, el señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA sostiene que la suspensión del contrato de trabajo comporta una desmejora en las condiciones de trabajo, la cual se produjo sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo; sin embargo, conviene enaltecer que la desmejora a la que hace referencia el artículo 406 del CST, y que requiere autorización del juez laboral, es aquella que implique un cambio trascendental y definitivo al contrato de trabajo, tales como que el trabajador se viese sometido a recibir un salario inferior, al reconocimiento prestaciones sociales legales o extralegales disminuidas, a una jornada laboral incrementada, o a un cambio de funciones o lugar de prestación del servicio, o que no correspondan a lo estipulado en el contrato de trabajo.

Así las cosas, la Sala estima que la determinación adoptada por la empresa FABRICATO S.A. de suspender el contrato de trabajo del señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA entre el 20 de agosto de 2020 y el 21 de octubre del mismo año, no representó un cambio definitivo y permanente en las condiciones del contrato de trabajo a término indefinido celebrado con el actor; por el contrario, la suspensión verificada fue de carácter temporal e inferior a 120 días, y con esta, de manera alguna se modificaron en disfavor del trabajador, las condiciones generales convenidas en el contrato de trabajo, como el salario, las prestaciones sociales, o la jornada laboral; y si bien es cierto, que con la suspensión contractual cesó para el demandante la obligación de prestar el servicio, y para la sociedad accionada, la obligación de pagar una remuneración, ello no comporta por sí una desmejora de las condiciones laborales del trabajador, como lo sugiere la parte actora, siendo que el cese recíproco de obligaciones entre las partes vinculadas con el contrato de trabajo, no es más que el efecto jurídico que conlleva toda suspensión temporal, tal y como lo tiene establecido el artículo 53

del CST, y por ser ésta una consecuencia establecida por el legislador, no genera propiamente una modificación al contrato de trabajo como lo aduce la parte actora.

En glosa de lo anterior, esto es, teniendo en cuenta que FABRICATO S.A. no requería autorización administrativa ni judicial para suspender temporalmente el contrato de trabajo del señor ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, aunque este estuviere amparado por fuero sindical; que la simple suspensión del contrato de trabajo realmente no constituye una desmejora en las condiciones laborales del trabajador aforado, que el hecho constitutivo y acreditado de fuerza mayor o caso fortuito fue la causa efectiva de la suspensión del contrato, 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, de donde se sigue que, la presente Litis no puede dirimirse de forma diferente a impartir confirmación a la sentencia absolutoria fulminada por el cognoscente de instancia.

4. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del CGP, las costas de la segunda instancia estarán a cargo de ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, por habersele resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto, y con arreglo a lo previsto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho, a favor de FABRICATO S.A., la suma de \$1.000.000, correspondiente a un (1) SMMLV.

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,

5. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de julio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso especial de FUERO SINDICAL promovido por ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA en contra de FABRICATO S.A., de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de ROBINSON DE JESÚS GÓMEZ GARCÍA, fijándose como agencias en derecho en favor de FABRICATO S.A., la suma de \$1.000.000, que corresponden a un (1) SMLMV.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose 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