



JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO, BELLO, ANTIOQUIA
Calle 47 # 48-51, 2° Piso

Correo Electrónico: j01lctobello@cendoj.ramajudicial.gov.co

19 de JULIO de 2021

Proceso	FUERO SINDICAL – ACCION DE RESTABLECIMIENTO
Demandante	HUGO MAZO ORTEGA , cc 70.322.733 y LUIS EDUARDO MORALES MARIN , cc 70.134.900
Demandado	FABRICATO SA
Vinculado	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEHILADOS, TEJIDOS, TEXTILES, CONFECCIONES, FIBRA SINTETICAS, NATURALES Y AFINES –SINALTRADIHITEXCO-
Radicado	05-088-31-05-001-2020-00381-00

En la fecha, siendo las 4:00 pm, una vez agotadas las etapas del proceso, procede el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello a emitir sentencia dentro del proceso especial o de Acción de Fuero Sindical de **RESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO**, promovido por los señores **HUGO MAZO ORTEGA** y **LUIS EDUARDO MORALES MARIN**, en contra de la sociedad **FABRICATO SA**, y del que se notificó igualmente al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS, TEJIDOS, TEXTILES, CONFECCIONES, FIBRAS SINTETICAS, NATURALES Y AFINES –SINALTRADIHITEXCO-**

ANTECEDENTES

Los señores HUGO MAZO ORTEGA y LUIS EDUARDO MORALES MARIN, mediante su vocero judicial, instauraron demanda en contra de la sociedad FABRICATO SA, solicitando que se declare que la demandada le suprimió la prestación del servicio, adelantando las vacaciones y la no cancelación de su remuneración, encontrándose amparados foralmente como miembros de la junta directiva del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS, TEJIDOS, TEXTILES, CONFECCIONES, FIBRAS SINTETICAS, NATURALES Y AFINES –SINALTRADIHITEXCO-, Seccional Bello; y en consecuencia sean reinstalados a sus labores habituales y el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir.

Como fundamento factico de sus pretensiones, señalaron que laboran en FABRICATO SA mediante contrato escrito de trabajo, de duración indefinida, desde hace varios años, desempeñando el cargo de operarios en la Planta de Bello. Dicen que fueron elegidos como miembros de la Junta Directiva de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS, TEJIDOS, TEXTILES, CONFECCIONES, FIBRAS SINTETICAS, NATURALES Y AFINES –SINALTRADIHITEXCO-, Seccional Bello, en los cargos de Suplente y Vicepresidente, nombramientos que fueron legalmente notificados a la demandada y al Ministerio. Que Supuestamente amparándose en la crisis del COVID 19, la empresa adelantó vacaciones y suspendió los contratos de trabajo de los demandantes sin pago de salarios de la siguiente manera: - HUGO MAZO ORTEGA, adelantados 31.20 días de vacaciones y suspensión a partir del 6 de julio y entre el 1º y 20 de septiembre del presente año. – LUIS EDUARDO MORALES, adelantados 10.20 días de vacaciones y suspensión entre el 1º y 20 de septiembre del presente año. La entidad demandada está violando la protección foral de que se benefician los demandantes, puesto que adelantar vacaciones y suspender su contrato de trabajo, los está desmejorando e implica desnaturalizar uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

TRÁMITE PROCESAL Y CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demanda fue admitida por el Despacho mediante auto del 13 de Noviembre de 2020, ordenando su notificación y traslado a la sociedad demandada y al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS, TEJIDOS, TEXTILES, CONFECCIONES, FIBRAS SINTETICAS, NATURALES Y AFINES –SINALTRADIHITEXCO.

La entidad demandada, a través de mandatario judicial, presentó contestación de la demanda de forma escrita (PDF), aceptando algunos hechos y negando otros, oponiéndose a las pretensiones de la demanda, y presentando como excepciones las enunciadas como INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN DE SOLICITAR AL JUEZ LABORAL CALIFICACIÓN Y/O AUTORIZACIÓN PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO DE

AFORADOS SINDICALES, FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, FALTA DE CAUSA Y TITULO PARA PEDIR, PRESCRPCION, COMPENSACION y PAGO, indicando en términos generales, que la determinación de la empresa, fue la de suspender el contrato de trabajo de los demandante, cuya consecuencia es la cesación en la prestación del servicio, medida que se encuentra avalada por el artículo 412 del CST frente al personal aforado sin necesidad de autorización judicial, por lo que evidentemente no existe la invocada desmejora en las condiciones laborales.

Por su parte, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS, TEJIDOS, TEXTILES, CONFECCIONES, FIBRAS SINTETICAS, NATURALES Y AFINES –SINALTRADIHITEXCO, notificado en debida forma, no se hizo presente al proceso.

PRUEBAS

Con la demanda, y su contestación, se allegaron los siguientes documentos:

- Copia comunicación del 1 de septiembre de 2020 dirigida a los accionantes, sobre suspensión del contrato.
- Copia de constancia de depósito de cambio de junta directiva, expedida el 21 de julio de 2020.
- Copia de comunicación dirigida a la demandada el 10 de octubre y respuesta del 16 de octubre del presente año.
- Copia de comunicación dirigida al MINISTERIO DE TRABAJO, informando la inscripción del cambio de la JUNTA DIRECTIVA.
- copia del acta Nro 26.
- Copia de correos electrónicos dirigidos a la demandada notificando los cambios de JUNTA DIRECTIVA.
- Copia de comunicaciones dirigidas a los demandantes, mediante las cuales se les adelantan vacaciones y se suspenden sus contratos sin pago de salarios.
- Copia de sentencias proferidas en proceso similar radicado Nro 05001310500520190042500(01).
- Certificados laborales de los demandantes
- Certificado pago de nómina

- Comunicado sobre cese de actividades
- Comunicación del Ministerio del Trabajo sobre cierre etapa preventiva
- Circular del 11 de mayo de 2020, mediante la cual se comunica resolución del Ministerio de salud
- Circular del 11 de junio de 2020, sobre medidas de contingencia
- Correos del Ministerio del Trabajo sobre suspensión del contrato de trabajo
- Contratos de los demandantes

Así mismo, se practicaron en audiencia, la declaración de los demandantes y el testimonio de JOSE ROLANDO ROMAN OSPINA, de los que se extrae lo más relevante para el caso en concreto.

INTERROGATORIO DE PARTE AL LOS DEMANDANTES:

HUGO DE JESUS MAZO ORTEGA: *dijo: "...Fabricato, durante la suspensión del contrato en el 2020, no recibí ningún tipo de salario, él lo modificó pero con las mismas prestaciones mías, fue con adelanto de vacaciones, prima de junio y cesantías, él nos dio 800 no recuerdo la otra puntica, a mí no me correspondieron el salario en la empresa, pero con los mismos beneficios míos. El cargo mío lo estuvo reemplazando otra persona porque Fabricato siguió laborando, siguió produciendo normal, cuando entré de la pandemia de la suspensión yo seguí en el mismo cargo. Yo siempre he prestado el servicio en la planta de Bello. Fabricato suspendió el contrato por la pandemia. **Ante la pregunta:** Si presentó reclamación en Fabricato por la suspensión del contrato, **responde el demandante:** A mí me llegaron documentos para firmar, pero yo no firmé nada. Las primeras suspensiones nos sacaron de la empresa para la casa y el jefe me llamó y me dijo que me presentara a la planta, eso fue en Julio y luego otra, o sea yo estuve dos meses suspendido. No sé si la empresa tenía material acumulado sin vender, pero siguió produciendo toda la pandemia normal, porque cuando a nosotros nos sacaron, ya la misma gente trabajaba en la misma máquina que yo estaba trabajando, pero no pararon en la pandemia, antes hubo producción que dio miedo. Yo laboro en la planta de acabados. No sabría decir cuántas personas estuvieron suspendidas, pero si hubo una gran cantidad de gente. No sé cuántas personas aforadas fueron suspendidas, hubo mucha cantidad, pero no sé el total. La empresa me tuvo un adelanto de prima de vacaciones, pero después me la suspendió porque somos de un sindicato, entonces ella nos tiene todas esas cosas*

retenidas y no las ha querido dar. Desde el 2014 me están negando la prima de vacaciones. Fabricato me reconoció un auxilio, pero me imagino que fue por la prima de vacaciones, pero me lo dio como un auxilio porque sabía que me lo estaba negando...”

LUIS EDUARDO MORALES MARIN, dijo: *“...La empresa si me modificó el salario porque me mandó para la casa sin pago, cuando me suspendió el contrato de trabajo. Cuando volví a ingresar a la empresa no me modificaron el cargo. Yo sigo en la planta de Bello, la empresa no me modificó el lugar de prestación de servicios. Mientras estuvo suspendido, la empresa siguió laborando normalmente. Fue de un día para otro que me informaron la suspensión del contrato, no recuerdo la fecha, pero fue un día de para otro que me anunciaron la suspensión del contrato. No recuerdo si la empresa me hizo pagos anticipados, antes me dieron vacaciones anticipadas sin yo pedir las. No he recibido ningún tipo de auxilio económico. No sé porque la empresa me suspendió el contrato de trabajo. Yo trabajo en la planta de acabados en Bello. No manejo la información si la producción de la empresa bajó, solo sé que la maquinaria de la empresa siguió trabajando...”*

TESTIMONIO DE JOSE ROLANDO ROMAN, dijo: *“...Si conozco a los demandantes, ambos son directivos del Sindicato SINALTRADIHITEXCO, si trabajan para Fabricato, hace aproximadamente 30 años. En el 2020 los demandantes hacían parte de la Junta Directiva del Sindicato. En la empresa ellos trabajaban en la planta de acabados como operarios. En el 2020, la empresa les adelantó Vacaciones a muchos de los trabajadores sin el consentimiento alguno, incluso algunos tienen vacaciones adelantadas hasta el 2023, caso particular el mío. Fabricato en el 2020 no dejó de funcionar. No contaron con los directivos para suspenderles el contrato y para adelantar vacaciones. Los demandantes si solicitaron a la empresa por suspender vacaciones, creo que en el expediente hay un derecho de petición con respecto a esa reclamación. Yo trabajo en Curtido y engomado de telares 1. La empresa en el 2020 no suspendió actividades, incluso tenemos conocimiento que se incrementaron las ventas por las telas anti fluidos, para elaborar implementos hospitalarios y tapabocas, por eso se trabajó mucho con referencia a eso. No tengo conocimiento de que haya habido suspensión de actividades en alguna planta, cuando todas las plantas son fundamentales para el proceso textil. No tengo conocimiento porque la empresa suspendió los contratos de trabajo, a pesar de que todos los compañeros son dirigentes sindicales y la empresa también suspendió sin salario, viendo que la empresa recibió auxilios del*

gobierno de la nómina. En la empresa no hubo represamiento de producción, dado que se estaba trabajando la tela anti fluido y esa tela tenía buena demanda en el mercado. Al señor LUIS EDUARDO MARIN después de quedar desconectado y con el contrato suspendido, pensamos que si le modificó el salario porque no le llegó salario durante todo ese tiempo que estuvo suspendido. Cuando reingresó LUIS EDUARDO le siguió pagando el mismo salario. El compañero estuvo suspendido y en la casa más de un mes, por eso consideramos que, si se modificó el contrato, y sin recibir ninguna remuneración, él está en el mismo cargo que ostentaba antes de la suspensión. Al señor LUIS EDUARDO, no le reconocieron salario alguno. Al señor HUGO MAZO ORTEGA, el salario estuvo suspendido por dos temporadas y estuvo en la casa sin salario, entonces si le modificaron el salario. Después de que el señor HUGO MAZO ORTEGA luego de la suspensión le siguieron pagando el salario. El señor HUGO MAZO después de que estuvo con el contrato suspendido cuando regresó a las labores siguió en el cargo que ostentaba antes de la suspensión del contrato. Al señor HUGO después de que estuvo suspendido cuando reingresó a la empresa siguió desempeñando el oficio en la misma planta..."

CONFLICTO JURÍDICO

Determinar I) si tenía la calidad de aforado sindical, cuando suspendieron el contrato de trabajo; ii) si la suspensión del contrato de trabajo constituye una desmejora en las condiciones laborales del trabajador; iii) si la sociedad FABRICATO SA, tenía o no la obligación legal de solicitar autorización judicial para suspender los contratos de trabajo a los señores **HUGO MAZO ORTEGA y LUIS EDUARDO MORALES MARIN**; y en consecuencia, si resulta procedente restablecer las condiciones laborales del actor, así como al pago de los salarios, con sus respectivos aumentos, prestaciones sociales y beneficios convencionales dejados de percibir desde la fecha de la suspensión del contrato y hasta su reincorporación; además si hay lugar a la indexación de las condenas.

CONSIDERACIONES

FUERO SINDICAL

El inciso 4º del artículo 39 constitucional establece el fuero sindical dentro de las medidas de protección del derecho de libertad y asociación sindical

para quienes ostenten la calidad de representantes sindicales. Tal figura es desarrollada por el CST en el artículo 405 como una garantía institucional del sindicato y, en especial, de algunos trabajadores sindicalizados a *“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”*.

Por su parte, la jurisprudencia constitucional, ha establecido que esta figura *“es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. (Sentencia C-381 de 2000).*

ACCION DE FUERO SINDICAL

El artículo 39 de la Constitución, en su inciso 4º, prevé el fuero sindical como medida de protección del derecho fundamental de libertad y asociación sindical en favor de quienes son representantes sindicales y le reconoce todas las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. Descendiendo al ámbito legal, el artículo 405 del CST, señala que la garantía del fuero sindical comprende los siguientes derechos:

- a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y;
- b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

Se ha explicado por parte de la Corte Constitucional, en Sentencias C-381 de 2000, T-220 de 2012 y T-606 de 2017, que la institución del Fuero Sindical *“es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley*

refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”, y de esta manera, garantizar la existencia del sindicato como contrapeso legítimo de la libertad sindical a la libertad de empresa y por ello se concreta en la continuidad en las labores de los sindicalizados, impidiendo prácticas empresariales encaminadas a disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical.

En este mismo sentido, en el literal c) del artículo 406 del CST se establece que los miembros de la junta directiva de todo sindicato están amparados por el fuero sindical. Y en el numeral 1º del artículo 407 de esa misma normatividad, se establece que cuando la junta directiva se componga de más de cinco principales y más de cinco suplentes, el amparo sólo se extiende a los cinco primero principales y a los cinco primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono.

Adicionalmente, se ha precisado que para mediar sobre la acción de fuero sindical, teniendo en cuenta lo normado por el artículo 408 del CST y el Convenio 098 de la OIT, es el Juez del Trabajo el llamado a definir sobre las acciones del reintegro en favor del trabajador con fuero despedido, desmejorado o trasladado sin permiso previo de autoridad judicial, y la de levantamiento de fuero sindical, quien lo negará siempre que no compruebe la existencia de una justa causa, es decir, si la pretensión del empleador es modificar las condiciones laborales del trabajador aforado -traslado o desmejora- o terminar el vínculo laboral, tendrá que formular una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, con fundamento en una justa causa. En el evento en que el juez no constate la existencia de la justa causa invocada, denegará el permiso al empleador para hacer uso del *ius variandi*, de conformidad con lo establecido en el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo.

De esta manera, si se comprueba que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios

dejados de percibir por causa del despido. Y, si fue desmejorado o trasladado, *“se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones”*.

EXISTENCIA DEL SINDICATO Y DE LA CALIDAD DE AFORADO

Se encuentra probado y no hay discusión respecto que los trabajadores tienen fuero sindical por ser el demandante HUGO MAZO ORTEGA 4º Suplente y LUIS EDUARDO MORALES, Vicepresidente de la junta directiva del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS, TEJIDOS, TEXTILES, CONFECCIONES, FIBRAS SINTETICAS, NATURALES Y AFINES –SINALTRADIHITEXCO, subdirectiva Bello, como se observa en el acta de registro de la junta directiva, cargo para el cual fue nombrado en la inscripción de modificación y cambio de subdirectiva realizada el 12 de Julio de 2020, y comunicada al empleador el día 10 de agosto de 2020.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ESPECIAL DE FUERO SINDICAL

En cuanto al término para instaurar la demanda tendiente a obtener el reintegro o la reinstalación al puesto de trabajo de un trabajador aforado, el Art 118A del CPL, adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, preceptúa:

“PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

“Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

“Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.”

Esta norma, fue objeto de control de constitucionalidad, mediante la sentencia C-1232 del 2005, donde la Corte Constitucional abordó el estudio del término de prescripción contenido en la norma citada, precisando que el término de prescripción para el trabajador del sector privado, comienza a correr desde el día en que se hace entrega a éste de la comunicación de despido, de traslado o desmejora y que dicho termino se suspende por el término de dos (2) meses presentada la reclamación escrita al empleador, y que se vuelve a contar una vez culminado este trámite, es decir, a partir de la respuesta que reciba del empleador, a su petición, siendo ésta la interpretación de la norma más favorable al trabajador. Al respecto, señaló la Corte:

"Para tratar el tema de la suspensión del término de prescripción de las acciones que emanan del fuero sindical, debe establecerse de manera previa, en qué momento comienza el término de prescripción de dos (2) meses, en qué momento finaliza y en qué momento se suspende, esto es, debe determinarse de manera clara, las circunstancias de suspensión, tanto para el trabajador particular como para el empleado público y trabajador oficial.

"Así, se tiene que la disposición demandada consagra dos situaciones: 1. el término prescriptivo comienza para el trabajador particular desde el día en que se hace entrega a éste de la comunicación de despido, de traslado o desmejora. Se entiende entonces, para el empleado público desde el día en que se le notifica el acto administrativo correspondiente, según la previsión del CCA. Para el trabajador particular desde la fecha en que éste conozca la decisión del empleador en el mismo sentido.

"Ahora bien, de la norma se extrae que el término prescriptivo se suspende para el empleado público: 1. Durante el trámite de la reclamación administrativa que presenten los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. 2. Debe entenderse que, para los trabajadores particulares, presentada la reclamación escrita, se suspende el término prescriptivo. Finalmente, la

norma establece que el término de dos (2) meses, se vuelve a contar una vez culminado este trámite, (esto es, el trámite reglamentario) o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares. Por manera que la interpretación de esta última frase, debe hacerse acorde con la interpretación precedente, de acuerdo con la cual se dijo que el término de prescripción se vuelve a contar a partir del agotamiento de la vía gubernativa, para los empleados públicos, debe entenderse que el término para el trabajador particular, debe contarse a partir de la respuesta que reciba del empleador, a su petición, siendo ésta una interpretación de la norma, favorable al trabajador”.

De igual manera, como se indicó anteriormente, en dicha sentencia la Corte se refirió a la suspensión e interrupción de la prescripción contenida en el artículo 118 A citado, aclarando que, tratándose de una prescripción especial, no existe diferencia alguna entre suspensión e interrupción de la prescripción, por lo que el término de prescripción se vuelve a contar a partir del agotamiento de la vía gubernativa, para los empleados públicos, y para el trabajador particular, a partir de la respuesta que reciba del empleador a su petición, dijo la Corte:

“De la disposición transcrita se advierte que ésta es una norma general de prescripción de las acciones, y el legislador quiso en aras de la inmediatez del proceso de fuero sindical, crear una norma especial, que regule la prescripción, pues así denominó la disposición que aquí se demanda, y consagró un procedimiento específico para ello. Por tanto, no puede remitirse al artículo 151 del C de P. L., para interpretar el artículo 118 A del mismo Código, en tanto son normas que regulan situaciones diversas. Nótese que el procedimiento del artículo 118 A, se refiere a una situación previa a la instauración de un proceso judicial, y la norma del C de P. L., se refiere a la suspensión y prescripción de un proceso judicial ya iniciado. De la disposición contenida en el artículo 118 A, no puede deducirse que exista diferencia alguna entre interrupción y suspensión de la prescripción”.

Entonces para efectos de establecer en el presente caso, si ha operado o no la prescripción en los términos del artículo 118 A del CPLSS, es necesario establecer:

- i. cuando conoció del hecho el trabajador accionante;
- ii. en qué momento se interrumpe la prescripción si hay lugar a ello y
- iii. cuando se agota el término de dos meses que la norma establece.

Descendiendo al caso en estudio y de acuerdo al material probatorio recaudado, se puede concluir que ha operado el fenómeno jurídico de la prescripción especial del artículo 118 A del código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, adicionado por la ley 712 de 2001, art. 49, respecto a los hechos sucedidos con anterioridad al 6 de julio de 2020, inclusive, como anticipo de vacaciones, permisos remunerados para compensar y suspensión del contrato de trabajo del señor Hugo Mazo, como pasa a verse:

Con la demanda se anexó la comunicación de fecha 06 de julio de 2020, mediante la cual FABRICATO le hace saber al señor HUGO MAZO ORTEGA, la determinación de la empresa de "suspender su contrato de trabajo a partir del 06 de julio de 2020 hasta el 4 de agosto de 2020, indicándole, además, que "de ser necesario extender nuevamente el anterior período de suspensión, se le comunicará de manera oportuna". Esta decisión le fue notificada al actor en la misma fecha, por lo que, el término prescriptivo iba hasta el 06 de septiembre de 2020.

De acuerdo a lo anterior, y tratándose de trabajadores particulares, el término de prescripción de las acciones derivadas de la garantía del fuero sindical, prescriben en dos meses, y comienza a contarse desde la fecha del despido, traslado o desmejora, y se suspende durante el término de la reclamación realizada al empleador, y agotada esta, debe empezar a contarse nuevamente el término de 2 meses para que se configure el término extintivo.

Ahora, la demanda fue presentada el 10 de noviembre del 2020, sin que se evidencie en el plenario reclamación o solicitud del actor a la demandada sobre su reinstalación al puesto de trabajo con ocasión al fuero sindical que ostenta, y que sirviera para interrumpir el termino prescriptivo de que habla la norma referenciada, sin que se pueda tener como documento idóneo para interrumpir la prescripción especial, el allegado por los actores con la demanda, con fecha de recibido el día 13 de octubre de 2020, en el que le solicitan a FABRICATO S.A., "...se me reconozca el salario durante la suspensión del contrato sin autorización judicial, así mismo que no se descuente o compense el pago de vacaciones anticipadas".

Es claro que los actores no reclamaron a su empleador la desmejora de las condiciones del trabajo, ni la reinstalación en su puesto o lugar de trabajo, máxime que la petición fue presentada cuando ya había vencido el término de la prescripción.

Así las cosas, probado que la primera suspensión del contrato de trabajo del señor HUGO DE JESUS MAZO ORTEGA, inició el 06 de julio de 2020, notificada en la misma fecha, sin que se presentara reclamación escrita del demandante, es claro que el termino de 2 meses de la prescripción de la acción de restablecimiento de condiciones de trabajo en el presente caso, finalizó el 06 de septiembre de 2020, y siendo presentada la demanda ante esta dependencia judicial el 10 de noviembre de 2020, vía electrónica, la acción de restablecimiento derivada del fuero sindical del que estaba revestido el actor se encuentra afectada por el fenómeno jurídico de la PRESCRIPCION, y así se declarara.

No ocurre lo mismo con la suspensión de los contratos de trabajo del 01 al 20 de septiembre de 2020, comunicada a los demandantes el 01 de septiembre del mismo año; y aunque se sigue sosteniendo la tesis de que la reclamación escrita presenta a FABRICATO el 13 de octubre de 2020, no interrumpe el termino prescriptivo, por las razones anotadas, este cometido si lo lograron los actores con la acción constitucional instaurada el 25 de septiembre de 2020, conocida por el juzgado segundo civil municipal de oralidad de Bello, donde solicitan la protección de los derechos

fundamentales de petición, debido proceso, defensa, asociación sindical y al trabajo, violados con ocasión de la suspensión de los contratos de trabajo, y solicitan se ordene a la accionada, FABRICATO S.A., reactivar o reanudar los contratos de trabajo, según se observa en la copia del fallo de tutela, anexo con la respuesta a la demanda, de fecha 07 de octubre de 2020, lo que significa que el término de dos meses, inició a correr nuevamente el 7 de octubre de 2020, el que se extiende hasta el 7 de diciembre de 2020, y habiéndose presentado la demanda el 10 de noviembre de 2020, no operó la prescripción respecto a la suspensión del contrato de trabajo iniciada el 01 de septiembre de 2020

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 51, contempla la posibilidad de que el Contrato de Trabajo se suspenda por distintos motivos, entre los cuales, en su numeral 1º, se encuentra la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución y, en la misma normatividad, en el artículo 53, se establecen entre los efectos de la Suspensión, la no prestación del servicio y el consecuente no pago de salarios, conservando por parte del empleador todas las obligaciones contraídas en su calidad previamente, además de la responsabilidad en el cubrimiento de los riesgos de enfermedad general y muerte, asumidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, respectivamente.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello deja de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral

que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

La figura de la suspensión del contrato de trabajo se caracteriza por su temporalidad y causalidad, siendo la primera la más relevante, porque lo fundamental de esta figura, es que es transitoria, de lo contrario estaríamos en presencia de la terminación del contrato de trabajo; y de ahí que la finalidad de la suspensión del contrato de trabajo sea preservar el vínculo laboral para proteger al trabajador y al contrato mismo, es una expresión del principio de la estabilidad laboral, toda vez que cuando cesa la causa que la origina, se restablecen las condiciones del trabajo en el mismo estado que tenía antes de la suspensión del contrato.

En cuanto a la causa, estas están reguladas taxativamente en el artículo 51 del Código sustantivo de Trabajo y no le es dable a las partes convenir nuevas causales de suspensión del contrato.

En el presente caso, conforme a la prueba documental allegada al proceso, se tiene que los señores **HUGO MAZO ORTEGA y LUIS EDUARDO MORALES MARIN**, se encuentra vinculados como trabajadores de la sociedad FABRICATO SA, desde hace varios años, desempeñándose actualmente en el cargo de Operarios. Como fundamento factico de la Acción de Desmejora que deprecian, indicaron que la empresa adelantó vacaciones y suspendió los contratos de trabajo de los demandantes sin pago de salarios de la siguiente manera: - HUGO MAZO ORTEGA, adelantados 31.20 días de vacaciones y suspensión a partir del 6 de julio y entre el 1º y 20 de septiembre del presente año. - LUIS EDUARDO MORALES, adelantados 10.20 días de vacaciones y suspensión entre el 1º y 20 de septiembre del presente año, violando la protección foral de que se benefician, puesto que adelantar vacaciones y suspender su contrato de trabajo, los está desmejorando e implica desnaturalizar uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

La empresa accionada, mediante carta dirigida al señor HUGO MAZO ORTEGA, el 29 de julio de 2020, le manifestó la suspensión del contrato por fuerza Mayor en julio 6 de 2020 y le indicó que ante una eventual

nueva programación de la producción, la anterior suspensión, se levanta a partir del día 29 de julio de 2020.

Igualmente, la empresa accionada, mediante carta del 1 de septiembre de 2020, dirigida a los señores HUGO DE JESUS MAZO ORTEGA, y LUIS EDUARDO MORALES MARIN, les manifestó la necesidad de suspender su contrato de trabajo entre los días 1º y 20º del mes de septiembre de 2020, por motivos de FUERZA MAYOR sobreviniente, repentina e imprevisible, situación ocasionada por las políticas adoptadas por el Gobierno Nacional a fin de mitigar los efectos causados por la pandemia denominada COVID19, contexto que ha obligado a la empresa a adoptar diferentes medidas como el trabajo en casa, vacaciones adelantadas, permisos no remunerados, entre otras, conforme a las recomendaciones establecidas por el MININTERIO DEL TRABAJO, y que para el caso en concreto del señor HUGO MAZO ORTEGA, se le han adelantado 31,2 días de vacaciones, y para LUIS EDUARDO MORALES, 10.20 días de vacaciones, aunado a que el oficio que desempeña en la empresa no es requerido debido a la baja producción actual, escenario este que aunado a la actual parálisis económica y la planta de producción parada, son impedimentos materiales insuperables para cumplir con sus obligaciones laborales.

Así las cosas, considera esta judicatura que, en la situación de los actores, la empresa demandada no requería previa autorización judicial para proceder con la medida de suspensión de su contrato de trabajo, tal y como lo prevé el artículo 412 del CST, que señala:

*"ARTICULO 412. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Las simples suspensiones del contrato de trabajo **no requieren intervención judicial.**"*

(Resalto propio del Despacho).

De esta manera, resulta clara que la facultad del empleador para proceder con la suspensión de los contratos de trabajo de sus trabajadores, es una medida que se encuentra regulada por la misma Ley, y cuya procedencia

se encuentra ligada imperativamente a la configuración de alguna causal que obligue a la adopción de este tipo de medidas, lo que impide evidentemente, el actuar doloso del empleador, en suspender por simple capricho o de manera arbitraria, los contratos de trabajo de sus trabajadores.

Para ahondar en razones, cuando la norma antes citada, dice que “**las simples suspensiones del contrato**”, necesariamente se refiere a las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el artículo 51 CST, porque no existen otras, máxime que las partes no pueden convenir ni negociar otras distintas. De igual manera, si se examina el significado de la palabra simple, en el contexto de la norma citada, reafirma el mandato final de la misma “**no requiere intervención judicial**”, porque la palabra simple en el lenguaje jurídico se utiliza para significar de algo, que no requiere autorización, como una copia de una escritura sin firma, copia simple o informal de una pieza procesal.

Adicionalmente y para reafirmar la conclusión a que arribó el despacho, el artículo 411 del CST, establece otra excepción a la obligatoriedad de solicitar al juez del trabajo la calificación de la causa que se invoca para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador, al establecer que la terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación de la causa en ningún caso.

Ahora bien, en lo que respecta a la calidad de aforado de los trabajadores demandantes, dicha garantía no es de aplicabilidad alguna en la presente Litis, ya que no se puede asemejar la suspensión del contrato con la Desmejora de las condiciones de trabajo, al corresponder esta, a eventos como la modificación de las jornadas laborales, la variación del salario o el cambio de funciones, situación que no es la que se presentó en este caso, lo que evidencia que estas dos figuras son totalmente disimiles y que no admiten tratarse como iguales ni mucho menos tratar de subsumir una dentro de la otra, máxime que la parte demandante ni siquiera allego

una carga argumentativa que diera pie a considerar lo contrario.

De igual manera, la suspensión del contrato de trabajo no significa la terminación del mismo, pues la intención de la empresa no se orienta a finalizar la relación laboral pactada con los accionantes, ya que con la suspensión del contrato de trabajo se preserva la estabilidad laboral de los trabajadores, quien en definitiva no se han visto desprovisto de amparo en su seguridad social y tiene la virtual garantía de que es una medida temporal, y que cuando queden superadas las circunstancias que conllevaron el cese de la actividad laboral, pueda regresar a sus condiciones usuales de trabajo, como así paso, los actores se reincorporaron a sus labores a partir del día siguiente al 20 de septiembre de 2020, en el mismo puesto de trabajo, con igual salario y demás condiciones laborales que tenían antes de la suspensión

Consecuente con lo anterior, téngase en cuenta que la causal aducida por la sociedad FABRICATO SA de Fuerza Mayor para la suspensión del contrato de trabajo, no requiere siquiera de la autorización por parte del ministerio de trabajo para su aplicación, como si ocurre en eventos de despidos colectivos o suspensión de actividades de la empresa hasta por 120 días, siendo el juez del trabajo el competente para calificar si los eventos en que se basa el empleador para suspender los contratos de sus trabajadores, se corresponden con lo descrito en el numeral 1º del artículo 51 del CST, mediante un proceso ordinario laboral, conflicto jurídico que no hace parte del objeto de la presente Litis.

Corolario de lo expuesto, la sociedad FABRICATO SA no transgredió el derecho de asociación sindical de los trabajadores demandantes, ni la garantía de que gozan los trabajadores aforados de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez Laboral, al no ser la suspensión del contrato de trabajo, objeto de protección foral, por lo que se absolverá a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra.

EXCEPCIONES

De las excepciones propuestas por la sociedad demandada, se declarará probada parcialmente la de **PRESCRIPCIÓN**, sobre hechos sucedidos con anterioridad al 06 de julio de 2020, inclusive; y la de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE SOLICITAR AL JUEZ LABORAL CALIFICACIÓN Y/O AUTORIZACIÓN PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO DE AFORADOS SINDICALES**. Las demás excepciones se tendrán resueltas de manera implícita.

COSTAS PROCESALES

Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO** Antioquia, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad **FABRICATO SA** de todas las pretensiones promovidas en su contra por parte de los señores **HUGO MAZO ORTEGA**, cc **70.322.733** y **LUIS EDUARDO MORALES MARIN**, cc **70.134.900**, de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de **PRESCRIPCIÓN**, sobre hechos sucedidos con anterioridad al 06 de julio de 2020, inclusive; y la de **INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN DE SOLICITAR AL JUEZ LABORAL CALIFICACIÓN Y/O AUTORIZACIÓN PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO DE AFORADOS SINDICALES**, dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por los señores **HUGO MAZO ORTEGA**, y **LUIS EDUARDO MORALES MARIN**, en contra de la sociedad **FABRICATO SA**. Las demás excepciones quedan resueltas de manera implícita, según quedó explicado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO. Sin **COSTAS** en esta instancia.

Decisión que se notifica en Estrados y contra la cual procede el recurso de APELACIÓN, de no ser apelada, se ordenará su remisión ante el Honorable Tribunal Superior de Medellín en el grado Jurisdiccional de CONSULTA, por ser la decisión adversa a los intereses del trabajador.

NOTIFIQUESE



JOHN JAIRO BEDOYA LOPERA
JUEZ