

Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito en tiempo de pandemia por Covid 19.

Derly Elena Florez Castaño 1¹

Evelyn Lyzdanny Florez Castaño 2²

John Freddy Giraldo Ocampo 3³

Resumen

En este artículo se analiza la suspensión de contrato de trabajo por la figura de fuerza mayor o caso fortuito, durante el tiempo de pandemia generada por el Covid 19, para el cual, se dio un enfoque de investigación encaminado a la realidad laboral que vive el país por causa de esta enfermedad. Desde la investigación cualitativa se planteó las diferentes situaciones y posturas tenidas en cuenta durante la pandemia, de esta forma se concluyo sobre las medidas tomadas por el Ministerio de Trabajo para proteger a los trabajadores y empleadores, además de los decretos expedidos por parte de la Presidencia de la Republica de Colombia, para garantizar la estabilidad en temas laborales y económicos.

Palabras clave: Caso fortuito; Fuerza mayor; Estado de Emergencia Económica; Suspensión de Contrato Laboral.

Artículo de revisión para optar título de abogado, Juan Felipe Ochoa Mafla (Asesor Temático). Laura Victoria Cárdenas Rojas (Asesora Metodología). Ana María Roldan Villa (Co-asesora Metodológica)

¹ Estudiante de Derecho, derly.florezca@amigo.edu.co

² Estudiante de Derecho, evelyn.florezca@amigo.edu.co

³ Estudiante de Derecho, john.giraldoca@amigo.edu.co

Abstract

This article analyzes the suspension of employment contract by the figure of force greater or fortuitous case in time of pandemic generated by Covid 19, for which, it occurred a research approach aimed at the labor reality that the country is experiencing because of this disease. From the qualitative research, the different situations and positions taken into account during the pandemic, in this way it was concluded on the measures taken by the Ministry of Labour to protect workers and employers, in addition to the decrees issued by the Presidency to guarantee stability in labor and economic issues.

Keywords: Fortuitous event; Force majeure; State of Economic Emergency; Suspension of Employment Contract.

Introducción

Desde el 12 de marzo de 2020 mediante resolución 385, el Ministerio de Salud y Protección Social, declara la emergencia sanitaria por causa del Covid 19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus, esta resolución, ordeno a los jefes, representantes legales y administradores, adoptar en los centros de trabajo las medidas de prevención y control sanitario.

Seguido a esta Resolución, la Presidencia de la República de Colombia, mediante Decreto 047 del 17 de marzo del 2020, declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, pues se evidenció un crecimiento de los casos positivos de Covid 19, en el país, por tal razón, el Ministerio de Trabajo, mediante circular 021 del 17 de marzo de 2020, adopta medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid 19 y de la declaración de emergencia sanitaria, dejando algunas disposiciones para los empleadores, como la alternancia del trabajo en casa, teletrabajo entre otros.

Esta coyuntura social que vive el país, le impidió al empleador cumplir a cabalidad con su objeto social, por la medidas decretadas por el Gobierno Nacional, generando así, una afectación por medio del aislamiento preventivo, generando inconvenientes económicos, los cuales desencadenaron suspensiones y terminación de contratos soportados en el Artículo 67, numeral 2 de la Ley 50 de 1990, en el cual no existe ninguna figura que se acomode a una alternativa de trabajo en casa, jornada laboral flexible, teletrabajo, vacaciones anticipadas o licencias, con el fin único de prever posibles contagios masivos al tenerse contacto con otras personas.

Adicional a ello los empleadores evaluaron y adoptaron otras alternativas que fueran viables y analizadas desde las circulares emitidas por el Ministerio de trabajo, como son la 021 y 033 del año 2020, donde el objetivo siempre fue proteger el empleo, razón por la cual, algunos empresarios no encontraron formas aplicables de protección laboral.

Entre el riesgo de la viabilidad financiera de las empresas, donde se desencadenaron disoluciones y liquidaciones de varias compañías, es entonces donde el Ministerio de trabajo con el fin de evitar estos riesgos, considera factible la suspensión de contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, donde el empleador debe seguir cumpliendo con los pagos de la seguridad social de sus empleados, pero se libera del pago de salarios mientras se tenga la figura de suspensión.

En la investigación realizada, se logró evidenciar que los empleadores estudiaron los riesgos que tendrían al efectuar una suspensión de actividades o clausurar temporalmente las empresas, establecimientos de comercio o pequeños negocio, hasta por 120 días por razones técnicas, económicas u algunas otras, independientes al empleador como lo fue en este caso, que fueron disposiciones dadas por el Presidente de la Republica mediante Decretos Reglamentarios.

El gobierno nacional, tuvo una iniciativa en congelar créditos, y crear el PAEF (Programa de Apoyo al Empleo Formal), como una ayuda a las empresas, con la intención de mantener a sus trabajadores. Para algunos sectores esta medida fue positiva, pero para otros no tanto. Lo que siguió generando necesidad de acudir a la figura de suspensiones de contratos de trabajo, apoyados en la figura de fuerza mayor o caso fortuito, que debían ser inspeccionadas, vigiladas y controladas por el Ministerio de Trabajo.

Metodología.

La realización del presente artículo investigativo, es realizado por medio de un esquema de investigación documental el cual tiene un enfoque cualitativo (hermenéutico).

Esta investigación se delimita a introyectar el ámbito del Derecho descrito en normas, Leyes, Decretos y Circulares emitidas por el Gobierno Nacional, mediante el cual se busca integrar fuentes y complementarlas con la postura y expectativas que se tiene frente al tema se la suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.

Así las cosas, se establecen como fuentes primarias de esta investigación, la Constitución, las Leyes, la Jurisprudencia y la Doctrina, en torno a los preceptos que se deben tener en cuenta frente a la suspensión de contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, esta definición y los mecanismos de protección de los Derechos al que acceden los empleadores; por tal razón se tendrá en cuenta toda referencia y concepto, como una forma adecuada de análisis, la interpretación que se le debe dar a la norma y sus alcances que pueden evidenciarse.

Todas las fuentes secundarias que se utilizaron durante el desarrollo de esta investigación fueron académicas y tomadas de la Legislación Colombiana, tal como los Decretos emitidos por el Gobierno Nacional, referente a las medidas tomadas durante la Emergencia Sanitaria producida por la pandemia del Covid 19, y circulares en búsqueda de la protección laboral para los trabajadores, con mayores garantías para sus empleadores, buscando la sostenibilidad de las compañías.

Durante el rastreo, recolección y búsqueda documental, los Artículos encontrados fueron registrados de manera categórica basada en fuentes académicas, fuentes legales, jurisprudencia y fuentes doctrinales; la organización categórica permite la identificación de la información recopilada, además se realizó una estructuración de la misma a partir de los criterios establecidos en los objetivos de la investigación y con ello se logró el desarrollo que se presenta en el acápite posterior.

¿Cuál ha sido la postura tenida por el Ministerio de trabajo en tiempo de pandemia por el Covid 19 en materia laboral, específicamente frente a la suspensión de contratos laborales por la causal de fuerza mayor o caso fortuito?

Para dar respuesta a la pregunta que se plantea como problema dentro de esta investigación, se desarrolla como objetivo general, analizar la posición del Ministerio de Trabajo, frente a la suspensión de contrato laboral, por la causal de fuerza mayor o caso fortuito, en tiempos de pandemia por el Covid 19, la cual se encuentra reglamentada en el artículo 51 de la ley 50 de 1990.

Dando alcance a lo que se pretende con esta investigación, se orienta en primera medida, identificar el concepto de suspensión de contrato laboral, cuando opera y los efectos que trae consigo, como segunda medida, se conceptualiza la aplicación de la figura de fuerza mayor o caso fortuito, como causal en la suspensión de contrato laboral, en tercera medida, se da respuesta al problema descrito anteriormente frente a la posición que tiene el Ministerio de Trabajo. Finalmente se efectúa la conclusión respecto a la investigación realizada.

Suspensión de contrato laboral en Colombia

El Código Sustantivo de Trabajo, contempla la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, para lo cual se admite el cese de la mayoría de las obligaciones del empleador y en la cual se tiene como medida que el trabajador no preste sus servicios precisamente por la suspensión del contrato.

Es importante tener en cuenta, que para poder realizar la suspensión de contrato laboral hay unas causales determinadas en el ordenamiento jurídico, específicamente en el Artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo.⁴

⁴ "Artículo 51. Suspensión. El Contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. 2. Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo. 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. 4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria. 5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación. 6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato. 7. Por huelga declarada en la forma prevista en la ley" (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 51).

Dentro de los efectos de la suspensión del contrato laboral según el artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo, son que durante el periodo de suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario comprender el concepto de suspensión laboral, Guerrero Figueroa manifiesta que es “La paralización de los elementos más importantes de la relación empleaticia, persistiendo, no obstante, la vinculación contractual” (Guerrero, 2011, p 451).

Por otro lado, Valdés Sánchez “lo menciona como una figura jurídica a través de la cual se interrumpe la ejecución de la relación laboral, sin terminación del contrato laboral” (Valdés, 2020, p. 15).

La finalidad no puede ser otra que la de mantener vigente y activa las relaciones obreropatronales, “*protegiendo al trabajador y su vínculo laboral, procurando evitar a toda costa, la terminación de la relación laboral*”, finalidad que comparte el maestro uruguayo Pla Rodríguez cuando afirma que la suspensión busca conservar el lazo que une al trabajador con el empleador, dejando en claro que lo que se suspende no es el contrato, sino los efectos del mismo (Ospina, 2020, pág. 4).

Observando las diferentes concepciones citadas anteriormente, es necesario fijar que no se relevan todos los efectos contractuales, ya que releva solo los principales. “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”. (Cueva, 1985, p. 235).

Así las cosas, la suspensión laboral es transitoria pues no termina el vínculo laboral, solo genera la interrupción de la obligación del trabajador de prestar los servicios por los cuales fue contratado y del empleador no pagar los salarios durante este periodo.

El empleador debe tener en cuenta las causales que se encuentran taxativamente descritas, pues no puede tomar decisiones de suspender el contrato de manera repetitiva y por beneficio propio, dejando en grado de vulnerabilidad a sus trabajadores, pues esta acción es una manera excepcional o ya sea por temas de sanción laboral.

Dos de las características más importantes de la suspensión al contrato de trabajo, según Vázquez Vialard (1999) son la temporalidad y la causalidad. *Temporalidad entendida como un periodo que debe ser determinado, corto, cierto, transitorio y proporcional a la causa que lo origina, dado que, si se torna permanente, se da la terminación del contrato de trabajo.* La causalidad, por otro lado, se comprende como la existencia de una situación fáctica que deriva en una causa justificada comprendida necesariamente en la ley, en este caso de la literalidad del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. (Zambrano & Campos, 2015, p. 58).

Respecto al tema que nos atañe, es importante manifestar que la suspensión de contrato laboral, solo recae en el no pago de la remuneración salarial, mientras se encuentra suspendida la labor o servicio del trabajador. Así se manifiesta en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo:

Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el artículo 51 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 periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Por ello, al usar esta figura por parte del empleador este debe seguir la norma al pie de la letra, teniendo en cuenta toda la regulación referente al tema, no solo reseñando las causales para hacer uso de ella, sino los efectos de la suspensión, como son los pagos de las cesantías, interés de las cesantías, vacaciones, jubilaciones, pues el empleador no puede dejar de lado la obligación de salud y pensión así lo manifiesta la norma “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.” (CJ del T. 1950. Pág. 51).

Fuerza mayor o caso fortuito en temas laborales

El Código Civil, establece en el artículo 64, que se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto o lo que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público.

Al ser un tema de exclusión de responsabilidad y por otro lado de causal para suspensión de contrato laboral, la jurisprudencia colombiana ha realizado seguimiento y conceptualización de la figura. En la sentencia del 16 de marzo de 2000, de la Sección Tercera del Consejo de Estado, como consejero Ponente, Alier Eduardo Hernández Enríquez, señaló:

“Debe tenerse en cuenta, además, la distinción que doctrina y jurisprudencia han hecho entre la fuerza mayor y el caso fortuito, que, adquiere su mayor interés, dentro del marco de la responsabilidad por riesgo excepcional. Se ha dicho que la fuerza mayor es causa extraña y externa al hecho demandado; se trata de un hecho conocido, irresistible e imprevisible, que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El caso fortuito, por el contrario, proviene de la estructura de la actividad de aquél, y puede ser desconocido permanecer oculto, y en la forma que ha sido definido, no constituye una verdadera causa extraña, con virtualidad para suprimir la imputabilidad del daño” (como se cita en: Corte Constitucional, SU449, 2016).

Así las cosas, el caso fortuito se considera como el suceso interno, que está bajo el campo de la actividad, en el caso en concreto los hechos serían provenientes del empleador, mientras que la fuerza mayor, es un acaecimiento externo ajeno a la actividad, hechos producidos por la naturaleza o por acciones administrativas del Estado que impiden la continuación de las funciones laborales por los cuales la empresa mantiene su economía.

Por lo mencionado anteriormente la Corte Suprema de Justicia hizo referencia al tema y permitió diferenciar la fuerza mayor del caso fortuito de la siguiente manera:



Criterio	Fuerza mayor	Caso fortuito
Causa del acontecimiento.	Hechos producidos por la naturaleza.	Conciernen a hechos provenientes del hombre.
Conducta del agente.	Imposibilidad absoluta de superar el hecho.	Impotencia relativa para superar el hecho.
Importancia del acontecimiento.	Hechos más destacados y significativos.	Hechos menos importantes.
Elemento integrador.	El acontecimiento es irresistible.	El acontecimiento es imprevisible.
Exterioridad del acontecimiento.	Es un acontecimiento externo y puramente objetivo.	Suceso interno que ocurre dentro de la órbita de la actividad del deudor o del agente del daño.
Efecto liberatorio.	Sí le conceden efecto liberatorio.	Algunos no le conceden efecto liberatorio de responsabilidad (Josserand & Exner).

Tomado de: Benrey, J. 2011. Fuente: Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, sentencia del 20 de noviembre de 1989, magistrado ponente Alberto Ospina Botero, Expediente 24251.

Teniendo en cuenta la diferencia que hace la Corte Suprema de Justicia, la figura que aplica para el caso de la suspensión de contrato laboral, es la fuerza mayor, puesto que es un hecho ajeno a la actividad que se realiza.

El jurista Obando Garrido afirma que: “En la fuerza mayor existe un acontecimiento ajeno a la actividad empresarial que interviene inevitablemente, y que no ha sido contemplado como posible, por ser extraño al trabajo”. De esta manera es importante comprender los elementos que constituyen esta figura, por ello nos remitimos a la jurisprudencia expuesta por la Corte Suprema de Justicia, quien manifiesta que los elementos constitutivos de la fuerza mayor son: la inimputabilidad, la imprevisibilidad y la irresistibilidad:

El primero consiste en 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. El segundo se tiene cuando el suceso escapa a las previsiones normales, esto es, que ante la conducta prudente adoptada por el que alega el caso fortuito, era imposible preverlo. Y la irresistibilidad radica en que ante las medidas tomadas fue imposible evitar que el hecho se presentara. Por eso, en definitiva, 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 cuidados debidos para prever ese hecho o para

evitarlo, si fuere previsto. Para que el hecho se repute como fortuito, es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor (Corte Suprema de Justicia, 1962).

Corte Suprema de Justicia, para efectos exonerativos de la fuerza mayor o caso fortuito, aplicables a cualquier tipo de obligación, independiente de su naturaleza, salvo que el empleador ya se encontrara en mora de sus obligaciones, indica:

En efecto, la fuerza mayor o el caso fortuito cuando realmente aparezcan comprobados en el campo laboral hacen cesar el contrato por imposibilidad absoluta de continuar la prestación del servicio y sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad en ello. Ambas son víctimas de la fuerza mayor; el empresario queda privado de la posibilidad de continuar su negocio y el trabajador de prestar un servicio y de recibir así un salario. Pero ninguno de los dos contratantes es culpable del infortunio de su antigua contraparte ni, por ende, está obligado a indemnizar perjuicio. (CSJ, SCL, 1976, sentencia del 18 febrero).

Específicamente la fuerza mayor o caso fortuito, como modalidad de causa extraña, pueden tener su origen en supuestos de fuerzas naturales, actos de autoridad pública, huelga, guerra, incendio o enfermedades, sin que se trate de una enumeración exhaustiva o taxativa pues es un concepto abierto que pretende abarcar supuestos numerosos (Santos Ballesteros, 1993, p.321).

Postura del Ministerio de Trabajo.

En este acápite, se dará respuesta a la pregunta problema, respecto ¿Cuál ha sido la postura tenida por el Ministerio de trabajo en tiempo de pandemia por el Covid 19 en materia laboral, específicamente frente a la suspensión de contratos laborales por la causal de fuerza mayor o caso fortuito?

El 17 de marzo de 2020, mediante circular 021, el Ministerio de Trabajo adopta “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid 19 y de la declaración de emergencia sanitaria”, igualmente ordena al empleador a tomar medidas para prevenir la infección y propagación del virus, por ello establece: 1. Trabajo en casa:

En cualquier sector de la economía. No exige de lleno de requisitos establecidos para el Teletrabajo por no enmarcarse dentro de la Ley 1221 de 2008. 2. Teletrabajo: Cumpliendo con los requisitos y características de la Ley 1221 de 2008. 3. Jornada laboral flexible: modificar la jornada acortando las horas o disponiendo turnos sucesivos para evitar aglomeraciones. 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: Pueden ser acordadas en cualquier momento. 5. Permisos remunerados - salario sin prestación del servicio: En virtud de lo señalado por el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador podrá conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada. 5.1. Salario sin prestación del servicio: Aplicación del artículo 140 del C.S. del T.

El 19 de marzo de 2020, por medio de resolución 803 el Ministerio de Trabajo, opta por aplicar de oficio el ejercicio de poder preferente, desde el artículo 4 del Decreto 34 de 2013 señala que:

“El ejercicio del poder preferente procederá de oficio o a solicitud de parte, siempre que se sustente en razones objetivas, calificables como necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad en las investigaciones administrativas de competencia del Ministerio del Trabajo y se aplicará teniendo en cuenta además los siguientes criterios: 1. Cuando se considere necesario en virtud de la complejidad del asunto, la especialidad de la materia, el interés nacional, el impacto económico y social, o por circunstancias que requieran especial atención por parte de la Cartera laboral. (...)” y en virtud de ello, se hace necesario someter todas y cada una de las solicitudes de autorización de suspensión del contrato y despidos colectivos sean atendidas de manera prioritaria por parte de la Unidad Especial de Investigaciones Especiales en razón al grave impacto a la economía y al tejido social del país.

Mediante Circular 022 del 19 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo, realizó un llamado a los empleadores para que mantengan los contratos haciendo uso de las medidas sugeridas por la misma entidad, de esta manera tuvo como objeto “La fiscalización rigurosa frente a decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria”,

El Ministerio del Trabajo hizo un llamado a proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, además de sostener los puestos de trabajo, aclarando que, hasta el momento, no ha habido autorizado algún despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales por suspensión de actividades o cláusula temporal de empresas, en los términos del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. *Aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor, corresponde a los jueces de la República, quienes determinarán o no su existencia, con base en la valoración de los hechos, en este caso la emergencia sanitaria.* En todo caso el empleador deberá valorar las funciones del cargo y la posibilidad del desempeño de las actividades respecto de cada trabajador, de acuerdo con la industria en la que se desempeñe la empresa. Finalmente, hace un llamado para que, independientemente de la vinculación, sea directa o en misión, se haga uso de medidas tales como: i) trabajo en casa; ii) teletrabajo; iii) jornada laboral flexible; iv) vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio (Ministerio de Trabajo, 2020, Circular 022 del 19 de marzo de 2020).

Por otro lado, es importante conocer las obligaciones que tiene el empleador durante la suspensión laboral, pues como mencionaba anteriormente hay confusión en la norma y al suspenderse los pagos salariales, comprenden mal y no hacen la cotización adecuada al sistema de salud y pensión y esto debe seguir pagándose, el debe pagar el porcentaje que tiene a su cargo, así lo manifiesta el Decreto 780 de 2016:

“Artículo 3.2.5.2 Cotizaciones durante el período de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo. En los períodos de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo por alguna de las causales contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero sí de los correspondientes al empleador los cuales se efectuarán con base en el último salario base reportado con anterioridad a la huelga o a la suspensión temporal del contrato.”}

Conclusiones

Después de analizar la postura del Ministerio de Trabajo, tenida durante la pandemia declarada por el Gobierno Nacional el 12 de marzo de 2020, podemos concluir que:

La suspensión del contrato de trabajo, es una figura que tiene como fin de interrumpir el objeto del contrato, entre el empleador y el trabajador, por ende, se busca la suspensión de las obligaciones de prestar el servicio por parte del trabajador y pagar la remuneración por el servicio prestado, por parte del empleador.

La suspensión del contrato laboral, opera bajo unas causales las cuales se encuentran establecidas taxativamente en el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, igualmente allí se estipula que cuando se configura fuerza mayor y caso fortuito, es necesario que el empleador comprenda que en tiempos de pandemia del Covid 19 el uso de esta cláusula debe ser probada, y el Ministerio de Trabajo hará inspección y seguimiento en la toma de estas decisiones, para la protección del empleador.

Al suspenderse el contrato laboral, recae sobre el empleador la obligación de seguir realizando el pago adecuado al sistema de salud y pensión teniendo en cuenta el porcentaje que tiene a su cargo, pues es de suma importancia que dentro de tiempos de pandemia exista una ayuda mutua y los trabajadores junto con sus familias no queden desprotegidos del acceso a la salud, tenido como un derecho fundamental dentro de la Constitución Política de Colombia en su artículo 49.

Finalmente, es importante concluir que el uso de esta figura, es excepcional y por ende debe ser tomada como última medida, pues así lo aconseja el Ministerio de Trabajo mediante un llamado a los empleadores para que mantengan solidaridad y respaldo a los trabajadores en tiempo de pandemia, y antes de la suspensión laboral tomen medidas como: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, entre otras.

Referencias

- Benrey, J. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera. *Revista Estudios Socio – Jurídicos*, 2011, 13, (2), pp. 379 – 410.
- Escandón, J. (2020). Covid 19: ¿Qué pueden y qué no pueden hacer los empleadores y los trabajadores? Universidad Sergio Arboleda. Disponible en: <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/laboral-trabajo-covid-19-que-pueden-y-que-no-pueden-hacer-los-empleadores-y-los-trabajadores/>
- Obando Garrido, José María, *Derecho laboral, Doctrina y Ley*, Bogotá, 2007, pp. 491-492.
- Ospina, P. (2020). Análisis de la fuerza mayor y el caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo. *Advocatus*. No. 34: Enero – junio 2020. Pág. 25 – 41. Universidad Libre Seccional Barranquilla. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/6586/5907>
- Pasco, M. (1997). *Suspensión del Contrato de Trabajo*. En: de N. Buen Lozano N., E. Morgado Valenzuela. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas
- Zambrano Abril, Óscar Eduardo y Campos Guzmán, Sergio Andrés (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista VIA IURIS*, (19), 51-65. [Fecha de Consulta 5 de noviembre de 2020]. ISSN: 1909-5759. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2739/273946366004>
- Dacosta, A. (2020) *La fuerza mayor o caso fortuito y su incidencia en el contrato de trabajo: análisis bajo la sombra de una pandemia*. *Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social* N°119. Legis.
- Cadavid, I. Arenas, E. (2020) *Cartilla del Trabajo 2020*. Décima quinta edición. Universidad de Medellín.
- Zambrano, O. (2018). *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios*. Universidad Santo Tomas. Facultad de derecho. Bogotá D.C. Disponible en: <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12447/2018oscarzambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo (2010). *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*, 1ª edición, Universidad del Rosario, Bogotá.

Fernandez, H. (1992). La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo, 1ª edición, Editorial Civitas.

Aramburo, M. (2020) Pandemia y fuerza mayor. En *Ámbito Jurídico* Disponible en línea en: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-impreso/administrativo-ycontratacion/pandemia-y-fuerza-mayor>.

Universidad Externado de Colombia. Centro de Estudios Laborales (2011) Protección del derecho al trabajo. Jurisprudencia Constitucional. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

Urrutia, B. (2018). Suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor. Disponible en: <https://bu.com.co/es/noticias/suspension-de-contratos-de-trabajo-por-fuerza-mayor>

Normatividad

Circular 21 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid 19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Marzo 17 de 2020.

Circular 22 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria. Marzo 19 de 2020.

Circular 27 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas. Marzo 29 de 2020.

Circular 029 del 3 de abril de 2020. [Ministerio del trabajo]. Los elementos de protección personal, son responsabilidad de las empresas o contratantes, ante la presente emergencia por Covid 19, las administradoras de riesgos apoyaran a los empleadores o contratantes en el suministro exclusivamente para los trabajadores con exposición directa al Covid 19.

Decreto 376 (2020). [Ministerio del trabajo]. Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de implementar medidas para realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que fueron exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del Decreto Legislativo 558 de 2020 y en cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia C-258 de 2020 de la Honorable Corte Constitucional. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20376%20DEL%209%20DE%20ABRIL%20DE%202021.pdf>

Decreto 417 (2020) Presidencia de la República. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 17 de 2020. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Decreto 500 (2020). [Ministerio del trabajo]. Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20500%20DEL%2031%20DE%20MARZO%202020.pdf>

Decreto 539 (2020). [Ministerio del trabajo]. Por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20539%20DEL%2013%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Decreto 558 (2020). [Ministerio del trabajo]. Por el cual se implementan medidas para disminuir temporalmente la cotización al Sistema General de Pensiones, proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado y se dictan otras disposiciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20558%20DEL%2015%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Decreto 782 (2015). [Ministerio del trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 780 (2016). [Ministerio de salud y protección social]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf

Decreto 770 (2020). [Ministerio del trabajo]. "Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP, Y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de

2020" Disponible en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

Decreto 688 (2021). [Ministerio del trabajo].”por el cual se crea el apoyo para la generación de empleo para jóvenes”

Concepto Ministerio de Trabajo. Suspensión de Contrato Laboral a causa de Emergencia Sanitaria de Covid -19 - Auxilio por Suspensión del Contrato Decreto Ley 770 de 2020. Disponible en: [file:///C:/Users/HOME/Downloads/37953%20-SUSPENSION%20DEL%20CONTRATO%20LABORAL%20POR%20%20COVID-%202019-AUXILIOS%20%20SUSPENSION%20DEL%20CONTRATO%20DTCO%20770%20DE%202020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HOME/Downloads/37953%20-SUSPENSION%20DEL%20CONTRATO%20LABORAL%20POR%20%20COVID-%202019-AUXILIOS%20%20SUSPENSION%20DEL%20CONTRATO%20DTCO%20770%20DE%202020%20(1).pdf)

Resolución 803 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Por medio del cual se aplica de oficio del ejercicio de poder preferente. Marzo 19 de 2020.

Resolución 0452 de 2021 [Ministerio del trabajo]. Por medio del cual se estableció medidas para implementar el programa Estado joven. Marzo 01 de 2021.

Resolución 1262 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Manual operativo programa auxilio a los trabajadores en suspensión contractual o licencia no remunerada.

Resolución 1375 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Manual operativo programa auxilio a los trabajadores en suspensión contractual o licencia no remunerada, modifico la ley 1262 de 2020.

Código Sustantivo del Trabajo. (07 de Junio de 1951). Diario Oficial No. 27.622. Por el cual se crea el Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950 y compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Bogotá, Colombia: Presidencia de la República.

Código Civil (15 de abril de 1887) Con arreglo al artículo 52 de la Constitución de la República, declárase incorporado en el Código Civil el Título III (arts. 19-52) de la misma Constitución. Sancionado el 26 de mayo de 1873. Bogotá, Colombia: Imprenta de Gaitán.

Constitución Política de la República de Colombia (1991). Versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

Ley 2060 del 22 de octubre de 2020, Ministerio de trabajo publicada en la página web.

Jurisprudencia

- Corte Constitucional de Colombia. (2002). T-503. Magistrado Ponente. Eduardo Montealegre Lynet. Disponible en:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-503-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2018). Magistrado Ponente. Antonio José Lizarazo Ocampo. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-048-18.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). SU 449. Magistrado Ponente. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Disponible en:
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/SU449-16.htm#_ftnref58
- Corte Suprema de Justicia. (1962). Gaceta judicial. Extractos de las doctrinas contenidas en el Tomo C (Números 2261, 2262, 2263 y 2264) de la “Gaceta Judicial” y correspondientes a los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 1962. Disponible en: [https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20Judicial/GJ%20C%20Parte%202%20n.%202265%20\(1962\).pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20Judicial/GJ%20C%20Parte%202%20n.%202265%20(1962).pdf)
- Corte Suprema de Justicia. (1963). Gaceta Judicial. MP. Luis Alberto Bravo. Tomo CII, No. 2267, pág. 482 – 488.
- Corte Suprema de Justicia. (1976). Gaceta Judicial. MP. Juan Hernández Sáenz. Tomo CLII, No. 2393, pág. 602-609.
- Corte Suprema de Justicia. (2018). SL4849. Sala de Descongestión No. 4. MP. Ana María Muñoz Segura.
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-048. MP. Antonio José Lizarazo Ocampo.
- Corte Suprema de Justicia. (1963). Sala de Casación Laboral. MP: Luis Alberto Bravo. Gaceta Judicial: Tomo CII. No. 2267 pág 482-488
- Corte Suprema de Justicia. (2004). Sentencia del 13 de octubre, MP. Isaura Vargas Diaz
- Corte Suprema de Justicia. (2012) Sala de Casación Laboral. MP: Luis Gabriel Miranda Buelvas Radicación No. 39668 Acta No.039
- Corte Suprema de Justicia. (2020) Sala de Casación Laboral. MP: Luis Benedicto Herrera Diaz. Radicación No. 38629 Acta No. 31