

## Suspensión del contrato laboral en tiempos de Covid-19 en Colombia

## Suspension of the labor contract in times of Covid-19 in Colombia

Pablo Sergio OSPINA MOLINA\*

RESUMEN: El COVID – 19, trajo consigo una serie de cambios en la forma en cómo vivimos y vemos el mundo, cambio desde nuestra de relacionarnos hasta la manera de trabajar, en el presente trabajo, pasaremos a examinar lo ocurrido en el caso Colombiano con relación a las relaciones laborales y la pandemia, de como un hecho nuevo y extraño puso a prueba la legislación laboral nacional, particularmente tratando de atemperar una causal para suspender el contrato laboral (por caso fortuito o fuerza mayor) con un hecho propio de las situaciones extrañas y complejas que ha traído para la humanidad el trasegar el siglo XXI en sus primeros 21 años de existencia, es importante anotar que el estudio se hace desde la jurisprudencia, la ley y la doctrina que rigen la materia y buscar entender la figura desde la aplicación en el territorio colombiano de la norma sustantiva laboral.

PALABRAS CLAVE: Contrato laboral; suspensión del contrato

---

\* Abogado y Magister en Derecho Constitucional egresado de la Universidad Libre Seccional Cali, Santiago de Cali (Colombia), investigador vinculado al Grupo de Investigación María Cano – GILMAC categorizado A1 por Colciencias, litigante y asesor, ORCID 0000-0001-5920-0208, Contacto: <pablo.ospina00@gmail.com>. Fecha de recepción: 02/01/2021. Fecha de aprobación: 30/05/2021.

laboral; fuerza mayor; caso fortuito; Covid-19.

**ABSTRACT:** The Covid - 19, brought with it a series of changes in the way we live and see the world, a change from our relationship to the way we work, in the present work, we will examine what happened in the Colombian case in relation to labor relations and the pandemic, as a new and strange event put the national labor legislation to the test, particularly trying to temper a cause to suspend the labor contract (by fortuitous event or force majeure) with a fact typical of strange situations and complex that has brought for humanity the transfer of the XXI century in its first 21 years of existence, it is important to note that the study is done from the jurisprudence, the law and the doctrine that govern the matter and seek to understand the figure from the application in the Colombian territory of the substantive labor norm.

**KEYWORDS:** Labor contract; suspension of the labor contract; force majeure; fortuitous event; Covid-19.

## I. INTRODUCCIÓN

**E**l 31 de diciembre de 2019, la Comisión Municipal de Wuhan (provincia de Hubei, China), dio a conocer al mundo la existencia de lo que el 12 de enero de 2020 sería conocido como COVID- 19, declara por la OMS como “pandemia” el 11 de marzo de 2020, en Colombia el primer caso reportado data del 06 de marzo de 2020, obligando el 12 de marzo de 2020 al presidente de Colombia Iván Duque Márquez a declarar Emergencia Sanitaria frente al virus proveniente de Asia y posteriormente a declarar el estado de excepción que concluyo con el aislamiento obligatorio y cierre del país, hecho que sin lugar a dudas ha generado un fuerte impacto en la economía y cultura del país que se convirtió en una realidad casi que homogénea en buena parte del globo, pero necesariamente esta situación debía impactar el mundo laboral al impactar la situación económica de las empresas, en efecto, al generarse el aislamiento se generó un cese de actividades de toda índole en el país, que conllevó a que los empleadores debieran mandar a sus trabajadores a sus hogares pero con la carga propia que genera el cumplir económicamente con la carga salarial y prestacional sin ingresos, además de que generó un mundo angustiante en la solidez financieras de las mismas, con la incertidumbre latente de no saber cuándo se superaría la crisis, en ese escenario muchos empleadores optaron por suspender los contratos de trabajo, es decir usar la figura establecida en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de buscar un alivio a la calamitosa situación que atentaba a las empresas e invitaba a su cierre.

El presente trabajo tiene por intención tratar de entender la figura jurídica ante un hecho nuevo y desde luego jamás contemplado, mirando de manera general el concepto de la suspensión del contrato laboral desde la doctrina y la jurisprudencia para posteriormente entrar a revisar en manera concreta el caso colombiano y lo que sucedió, tratando de hacer un análisis jurídico con tildes de socio jurídico y de derecho comparado.

Esperamos que el presente trabajo aclare conceptos y de luz de lo que afronta hasta nuestros días el mundo del trabajo por ocasión del COVID -19 e incentive mayor investigación del fenómeno que impacta las relaciones obrero patronales a nivel mundial.

## II. METODOLOGÍA

El presente trabajo desarrolló un método cualitativo, con un enfoque descriptivo analítico, puesto que a partir de una situación jurídica se realiza una descripción detallada e independiente de los conceptos y variables involucrados en la jurisprudencia, con el fin de comprender y estudiar las consecuencias jurídicas de las interpretaciones y decisiones judiciales. En este sentido, la primera parte de la metodología se basó en la búsqueda de información, la segunda parte se llama hermenéutica o trabajo de redacción, caracterizado por ser la parte de producir el texto con sus reflexiones jurídicas y cánones de citación bibliográfica, basada de igual forma en textos legales que dan soporte investigativo y riguroso.

La investigación jurídico científica, abordada en el presente escrito, requirió de un trabajo riguroso de Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo y la situación de la pandemia por Covid-19, con la obtención de información basada en doctrina, jurisprudencia y derecho comparado, logrando la reflexión sobre el Derecho Individual del Trabajo. En la conclusión del presente escrito se refleja no solo un análisis jurídico detallado de los distintos autores que abordan esta problemática jurídica, también incluye el desarrollo jurisprudencial que ha abordado desde distintos argumentos, reflexiones y conclusiones sobre el tema que nos atañe y que ha servido para sostener las conclusiones que se ven reflejadas en esta investigación.

Por último, la selección de fuentes doctrinales y jurisprudenciales se basó en las variables y categorías de análisis de: suspensión de contrato, efectos y utilidades, así como las decisiones

adoptadas en virtud del Covid-19, con el fin de caracterizar las diversas corrientes académicas y científicas que se han desarrollado en la materia.

### III. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

#### A) CONCEPTUALIZACIÓN DEL SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL

Debemos partir diciendo de que La suspensión del contrato laboral, es una figura jurídica que cobra especial relevancia en el derecho laboral privado, consagrada en el artículo 51 a 53 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, sin embargo carece de definición en la ley para lo cual recurriremos a la doctrina y a la jurisprudencia, sin embargo podemos establecer previamente que lo que se busca es que se mantenga con vida el vínculo jurídico que une al empleador y al trabajador, protegiendo los intereses de este último<sup>1</sup>, no sin antes recurrir al maestro Jaramillo Jassir al manifestar que “el ordenamiento jurídico laboral en momento de crisis del contrato, es decir, en circunstancias que podrían llevar razonablemente a la terminación de contrato, opta por soluciones que permitan mantener el vínculo”<sup>2</sup> y es que en efecto, son mecanismos (entre ellos la suspensión del contrato laboral) que ordenan o mejor, que invitan a que no siempre la solución a los problemas que se presentan durante el desarrollo de la actividad de la empresa y sus trabajadores sea la terminación del vínculo contractual.

---

<sup>1</sup> OSPINA MOLINA, P. S, *Análisis de la Fuerza Mayor y el Caso Fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo*, Advocatus, 25-41,2020, p. 26.

<sup>2</sup> JARAMILLO JASSIR, Iván-Daniel, *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*, Bogotá, Universidad del Rosario, 2010, p 101.

## *Desde la Doctrina*

La doctrina ha considerado la Suspensión del Contrato de Trabajo como una paralización de las obligaciones de prestación del servicio y pago de salario como principales elementos de las relaciones de trabajo, sin que se dé por terminado el vínculo contractual<sup>3</sup>.

Tratadistas como Valdés Sánchez, se unen a las palabras al manifestar que la ejecución material del contrato es interrumpida sin que se rompa el vínculo jurídico que da su origen<sup>4</sup>; similar posición encontramos en Vanegas Castellanos, quien nos afirma que estas interrupciones son de carácter temporal, siempre que concurren las causas válidas para ellos que previamente han sido establecidas en la Ley Laboral<sup>5</sup>.

Igual posición podemos encontrar en autores ibéricos como el español Carro Igelmo, que han entendido la figura de la Suspensión como la ocurrencia de un cese temporal de obligaciones derivadas de la relación obrero patronal, ante la presencia de causas que lo justifican<sup>6</sup>.

Interesante postura encontramos en el doctrinante peruano Lora Álvarez al entender que en el desarrollo de las relaciones laborales, existen momentos en que el empleador no puede tener ocupados efectivamente a sus trabajadores, aclarando que en efecto debe ser “únicamente momentáneos o temporales” y este escenario es posible, especialmente en la actividad privada suspender (interrumpir) el vínculo contractual, entendiendo por demás que es un principio que busca garantizar la continuidad de la relación

---

<sup>3</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, *Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo*, 7ª ed., Bogotá, Leyer, 2011, p. 451.

<sup>4</sup> Valdés Sánchez, German, *Derecho Laboral Individual*, Bogotá, Legis Editores S.A., 2018, p. 153.

<sup>5</sup> VANEGAS CASTELLANOS, Alfonso, *Derecho Individual del Trabajo*, Bogotá, Ediciones del profesional, 2011.

<sup>6</sup> CARRO IGELMO, Alberto José, *La suspensión del contrato de trabajo*, Barcelona, Bosch, 1959, p. 17.

laboral, dotando de manera temporal al empleador de herramientas para que pueda hacer frente a determinadas situaciones que no pueden ser previamente advertidas o consentidas por ninguna de las partes de la relación contractual, al mismo tiempo que permita a sus trabajadores involucrados conservar su puesto de labores<sup>7</sup>.

Desde luego, no podemos dejar de lado la postura del ilustre catedrático mexicano Mario de la Cueva quien entiende esta figura jurídica como una institución cuya finalidad es la de preservar la vida en las relaciones del trabajo, suspendiendo para ello sus efectos, sin que genere responsabilidad alguna para las partes cuando se advierte la existencia o concurrencia de causales ajenas a los riesgos del trabajo que impiden la el desarrollo del mismo<sup>8</sup>.

Por último, es necesario destacar que, de lo hablado hasta el momento, encontramos como elementos o características de esta institución del derecho laboral la temporalidad y la causalidad, entendiendo la primera como la transitoriedad de la institución y la segunda tiene razón de ser en que de esta legitimada en una causal válida, es decir consagrada en la norma<sup>9</sup> posición que es complementada por el maestro Antonio Vázquez Vialard al manifestar que una vez cese las causas que dieron origen debe <sup>10</sup>, es importante señalar que esta figura no es entendible cabalmente sino desde el principio de estabilidad en el empleo, consagrada

---

<sup>7</sup> LORA ÁLVAREZ, German, *La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico*, Ius et veritas, 2016, p. 271.

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9ª ed., México, Porrúa, 2003, p. 234.

<sup>9</sup> HERNÁNDEZ HENRÍQUEZ, Fabián Ignacio, "Derecho laboral" en *Apuntes del Diplomado de Derecho Laboral*. Bogotá, Instituto de Posgrados, Forum, Universidad de La Sabana, 2011, p. 15.

<sup>10</sup> VÁZQUEZ VIALARD, A. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, tomo I, 8ª ed., Buenos Aires, Austrea, 1999, p. 529.

en los principios establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991<sup>11</sup>.

En suma, podemos concluir que la suspensión es un escenario transitorio donde se suspenden obligaciones en cada una de las partes de la relación laboral, es decir, por parte del trabajador la obligación de prestar sus servicios y por el lado del empleador no deberá pagar salarios durante este periodo.<sup>12</sup>

### *Desde la Jurisprudencia*

La Corte Suprema de Justicia de Colombia en su Sala de Casación Laboral ha sostenido que durante la suspensión del contrato, el mismo se mantiene, persistiendo el elemento de dependencia o subordinación, permaneciendo la misma en vigor, ya que de lo contrario, estaríamos frente a una terminación de la relación laboral<sup>13</sup> y es lógico ya que como es claro, el empleador puede dar por concluida la suspensión y ordenar al trabajador su reintegro inmediato, es decir, sigue incólume esta facultad en el contrato laboral.

Por su parte la Corte Constitucional ha sostenido claramente que las causales son taxativas ya que el objeto de la norma es evitar que de forma intempestiva pueda un empleador cerrar su unidad productiva perjudicando la subsistencia de sus trabajadores y sus familias sin argumento alguno (Sentencia T-162 2004).

---

<sup>11</sup> DACOSTA, A., *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, núm.119, 2020, p. 14.

<sup>12</sup> ZAMBRANO ABRIL, Oscar y CAMPOS GUZMÁN, Sergio, “Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios” en *Revista Vía Iuris*, 2015, p. 57.

<sup>13</sup> SENTENCIA SL 21814, Radicación 21814 (Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, M.P. Isaura Vargas Díaz, (13/10/2004).

#### IV. CAUSALIDAD Y DERECHO COMPARADO

En el caso colombiano es claro que la legislación nacional (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, artículo 51), ha consagrado 7 causas taxativas<sup>14</sup> para la suspensión del contrato de trabajo, es decir son situaciones especiales que señala la norma<sup>15</sup>, no pudiendo agregar más causales a las expresamente señaladas en la norma.

Haciendo una revisión en derecho comparado en la Ley Federal del Trabajo, consagra la suspensión de los contratos laborales en su artículo 42 y 427 al igual que el salvador<sup>16</sup> en sus artículos

---

<sup>14</sup> Por ejercicio académico solamente las enunciaremos, sin embargo, por no ser del resorte propio de la investigación, no nos enfocaremos en alguna en especial, en consecuencia, las causales son: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. 2. Por la muerte o la 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 el 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.

<sup>15</sup> VALDÉS SÁNCHEZ, German, *Derecho Laboral Individual*, Bogotá, Legis Editores S.A, 2018, p. 153.

<sup>16</sup> El Código de Trabajo de El Salvador

35, 36 y 37, España<sup>17</sup> en su artículo 45 y Guatemala<sup>18</sup> en sus artículos 66, 68, 70 y 71, consagrando en sus normas sustantivas más causales que la legislación laboral colombiana; la legislación argentina por su parte prevé Título X de la Ley de Contrato de Trabajo las causales, bastante distantes de las colombianas.

Países como Ecuador<sup>19</sup> no cuentan con acápite de suspensión de contrato laboral, sin embargo, las plantean de manera diversa en su legislación nacionales.

Países como Bolivia<sup>20</sup> y Uruguay, por su parte, no cuentan con causales de suspensión de contratos laborales en sus legislaciones.

Por último, el Estatuto del Trabajo Español permite que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puedan suspender los contratos laborales

## V. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL

Es claro que el primer efecto es la suspensión mas no la terminación de la relación laboral, generando como consecuencia una interrupción temporal en la ejecución del contrato laboral<sup>21</sup>, ello desencadena otro tipo de efectos como la suspensión de la obligación por parte del empleador de efectuar pagar pagos por concepto de salarios así como para el trabajador, se suspende la obligación de prestar personalmente el servicio<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> Ley Española del Trabajo.

<sup>18</sup> El Código de Trabajo de Guatemala

<sup>19</sup> Código del Trabajo

<sup>20</sup> La Ley General del Trabajo de Bolivia

<sup>21</sup> VALDÉS SÁNCHEZ, *op.cit.*, p. 153.

<sup>22</sup> Benrey-Zorro, J. *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera*. Estudios Socio-Jurídicos, 13(2), 2011, p. 393.

Ahora bien, el Ministerio del trabajo de Colombia<sup>23</sup>, ha sostenido que el empleador está facultado para descontar el tiempo de la suspensión para efectos de liquidación de vacaciones, cesantías y jubilación, haciendo extensible el mismo a los intereses a la cesantía, no ocurriendo lo mismo con la prima de servicios<sup>24</sup>, debiendo el empleador cancelarla íntegramente<sup>25</sup>. Tampoco cesa el deber de efectuar los aportes al sistema de Seguridad Social Integral consagrada en la Ley 100 de 1993<sup>26</sup>, específicamente en materia de salud, hay una acentuación durante el periodo de suspensión de efectuar los aportes al subsistema de salud, establecida por el ejecutivo <sup>27</sup> <sup>28</sup>, en materia de pensiones la garantía se realizó

---

<sup>23</sup> CONCEPTO 200588, *Ministerio de la protección social*, Bogotá, Colombia: Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo (16/06/2008)

<sup>24</sup> .CONCEPTO 342859, *Ministerio de la Protección Social*, Bogotá, Colombia: Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, (20/11/2008)

<sup>25</sup> CONCEPTO 302. Ministerio del Trabajo. Bogotá, Colombia: Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo.(12 de junio de 2020)

<sup>26</sup> SENTENCIA SU 562, Expedientes T-192384 y T-193556 (acumulados), Corte Constitucional de Colombia, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero (04/08/1999)

<sup>27</sup> Artículo 71, Decreto 806. (30 de 04 de 1998). Decreto 806. *Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional*. Bogotá, Colombia.

<sup>28</sup> ARTÍCULO 71. Cotizaciones durante el periodo de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo. En los periodos 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.

vía control judicial<sup>29</sup>, con relación a los aportes correspondientes al componente de Riesgos Laborales, cesan en virtud a que no se está prestando el servicio y por tanto hay explosión del riesgo asegurable.

## VI. CONTRATO LABORAL, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y COVID-19

Con relación a las causales de suspensión del contrato laboral, debemos insistir en que son taxativas, es decir, son las expresamente enmarcadas en la ley laboral, ahora, nos vemos avocados a una pandemia Mundial como lo es el COVID-19<sup>30</sup> que generó una crisis sin precedentes en la económica global que necesariamente tuvo repercusiones en la órbita laboral, en efecto la OIT ha sostenido que “En 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, equivalente a 255 millones de empleos a tiempo completo” advirtiendo que la pérdida de horas de trabajo por causa de la pandemia fue aproximadamente cuatro veces mayor que la crisis

---

<sup>29</sup> SENTENCIA C- 1369, Expediente D-2764 (Corte Constitucional 11/10/ 2000).

<sup>30</sup> El 31 de diciembre de 2019 en Wuhan, localidad de la provincia de Hubei, China, se informó por parte de las autoridades en el área de salud sobre un grupo de pacientitos con una afectación de salud diagnosticada como neumonía con origen desconocido, afectación que posteriormente fue identificada como proveniente del agente (SAR-Cov-2) que causa la enfermedad Covid-19, virus que fue expandiéndose rápidamente a nivel mundial hasta que el 11 de marzo de 2020 el director de la OMS, a pesar de haber declarado previamente que el brote era una emergencia de salud pública de interés internacional (PHEICQ), declaró que el mismo tenía la naturaleza de pandemia, por lo que instó a los países a que se tomaran acciones urgentes y decididas para la identificación, confinación, aislamiento y monitoreo de los posibles casos y tratamiento de los casos confirmados, ya que a la fecha de la declaratoria se habían reportado era de 125.000 casos de contagio en 118 países.

financiera de 2009<sup>31</sup>, esto conlleva a una pérdida para el año 2020 114 millones de puestos de trabajo con relación a 2019.

No podríamos hablar de una causa expresa para suspender el contrato laboral, sin embargo, mirando la razón taxativa del numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sería la única causal en la que tal vez podríamos encasillar lo que está ocurriendo en el mundo con ocasión de la pandemia, para ello debemos partir de que la Fuerza Mayor o Caso Fortuito, es un hecho imprevisto que no es posible resistir<sup>32</sup>, sin embargo es nula la existencia de una definición por parte de la norma sustantiva laboral colombiana, de tal suerte que se hace necesario, para definir la figura, remitirnos al Código Civil colombiano, que ha manifestado sobre este punto que “se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”<sup>33</sup>, sin embargo es interesante como de vieja data, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido la necesidad de la imprevisibilidad en el caso fortuito o fuerza mayor para suspender válidamente el contrato de trabajo<sup>34</sup>, asentando su posición posteriormente al decir que debe ser “irresistible e imprevisible, esto es que no haya podido ser impedida y que haya colocado a

---

<sup>31</sup> OBSERVATORIO DE LA Organización Internacional del Trabajo de Observatorio de la OIT, *La COVID-19 y el mundo del trabajo*, 7ª ed., Estimaciones actualizadas y análisis, disponible en: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045)>, Consultado en Abril de 2021, p.1.

<sup>32</sup> PLAZAS M, G. A., *La nueva práctica laboral*, 14ª ed., Bogotá, Linotipia Bolívar, 2012, p. 277.

<sup>33</sup> Artículo 64 de la ley 84. (26/05/1873). CÓDIGO CIVIL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE COLOMBIA, Artículo 64 de la ley 84, 26/05/1873, Bogotá, Colombia, Diario Oficial, núm. 2.867, (31/05/1873)

<sup>34</sup> SENTENCIA 5122, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Juan Hernández Sáenz (18/02/1976).

la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación”<sup>35</sup> y ratificada en jurisprudencia ulterior<sup>36</sup>.

Se hace necesario en el mundo laboral y con el fin de entender la figura, que no basta con que se de un caso fortuito o una fuerza mayor, sino que es imperativamente necesario que el mismo impida la ejecución o mejor la continuidad de la prestación personal del servicio en el desarrollo del contrato laboral<sup>37</sup>, en ello, ha sostenido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que no es suficiente que el hecho sea imprevisible, ya que el mismo debe materializar la imposibilidad de atender obligaciones, para poder admitir como una justa causa para suspender el contrato laboral siempre de manera temporal<sup>38</sup>, posición que ha sido ratificada posteriormente<sup>39</sup>.

Esta causal tiene una peculiaridad ya que si bien hemos entendido que la naturaleza del derecho del trabajo es de corte garantista en favor del trabajador como parte débil de la relación laboral, respecto la fuerza mayor o caso fortuito como causal de suspensión del contrato laboral, ha sostenido la doctrina argentina que el sujeto tutelado no es el trabajador sino el empleador, pues genera en favor de éste último una oportunidad para librarse de las obligaciones obrero patronales, preservando la relación mientras se conjura la situación que dio origen a la suspensión <sup>40</sup> y esto se hace real en la medida en que para que la misma cobre

---

<sup>35</sup> SENTENCIA 4200, Sala Laboral Corte Suprema de Justicia, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio (21/05/1991).

<sup>36</sup> SENTENCIA SL 16595, Expediente 18337, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Francisco Escobar Rodríguez, (21/05/ 2001).

<sup>37</sup> VALDÉS SÁNCHEZ, *op. cit.*, pp. 153-154.

<sup>38</sup> SENTENCIA SL, Expediente 1613, Sala Laboral Corte Suprema de Justicia, M.P. Juan Hernández Sáenz, (02/ 12/1987).

<sup>39</sup> SENTENCIA SL, Expediente 3810, Sala Laboral Corte Suprema de Justicia, M.P., Hugo Suescun Pujols (05/02/1991).

<sup>40</sup> HERRERA, H. Extinción de la relación de trabajo, Buenos Aires, Astrea, 1987.

validez, no debe recaer en ni en el empleador ni en el trabajador la imputabilidad de los hechos que generaron la causa para suspender el contrato laboral<sup>41</sup>

De lo discurrido hasta el momento, es claro que una fuerza mayor o caso fortuito es una justa causa para suspender el contrato de trabajo, ahora bien, estamos frente a una pregunta inquietante y es ¿El COVID-19 es suficiente para suspender la ejecución del contrato laboral?, de manera vehemente decimos que no, esto en razón a que el solo hecho de la pandemia no es suficiente para suspender el contrato laboral, sin embargo, es el inicio, el insumo previo para establecer la imposibilidad de ejecutar el mismo, ahora bien, en virtud de los múltiples llamados de alerta el gobierno de Colombia promulga decreto legislativo dentro de un estado de excepción<sup>42</sup>, mediante el cual se estableció la declaratoria de emergencia económica, social y ambiental en el territorio nacional, posterior a ello, se establecieron una serie de medidas como aislamientos preventivos obligatorios los cuales fueron prolongándose por varios meses<sup>43</sup>, toques de queda y cierres de frontera en el país con el fin de conjurar la situación generada por la pandemia. Las medidas como es lógico generaron un impacto muy fuerte en el mercado laboral, situación que había advertido la OIT en marzo del mismo año y es que este aislamiento generó el cierre de empresas de todos los sectores de la economía, generando la discusión en todos los círculos legales sobre la posibilidad de aplicar la figura de la suspensión del contrato laboral por causa de fuerza mayor o caso fortuito, en vista de ello, el Ministerio del Trabajo, con el fin

---

<sup>41</sup> SENTENCIA SL, 16595, *op.cit.*

<sup>42</sup> DECRETO 417, del 17 de marzo de 2020, por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional . Bogotá, Colombia: Presidencia de la República.

<sup>43</sup> Oficialmente estuvo con aislamiento preventivo obligatorio desde el 24 de marzo hasta el hasta el 1 de junio de 2020, cuando se empezaron a abrir algunos sectores de la economía, con los demás sectores se fue abriendo paulatinamente hasta el 15 de julio de 2020, que fue la fecha de la última extensión.

de mantener los puestos de trabajo y no perjudicar a la clase trabajadora ante el desolador panorama que se veía en el territorio nacional estableció los mecanismos como la Jornada Laboral Flexible<sup>44</sup> el Teletrabajo<sup>45</sup>, trabajo en casa<sup>46</sup>, Vacaciones Anticipadas<sup>47</sup>, Permisos Remunerados<sup>48</sup> y Salario sin prestación del servicio<sup>49 50</sup>.

Una vez agotado lo anterior, es decir, debiendo el empleador agotar toda posible alternativa, es posible suspender el contrato laboral en razón de la pandemia, que de paso, conforme a la legislación nacional<sup>51</sup>, no genera a obligación de informar al Ministerio del Trabajo ya que solo requiere un aviso dicha entidad, con el fin de que verifique la situación presentada, mas no en la obligatoriedad del mismo, Dacosta lo ha explicado en los siguientes términos:

Nótese que i.) se trata de un mero aviso, no de una autorización ii.) no es un elemento para la validez jurídica de la suspensión, es decir, si no se hiciera hay incumplimiento de un deber que, eventualmente podría llevar a una sanción pecuniaria, pero su omisión no desvirtúa la fuerza mayor iii.) la constatación del ministerio es circunstancial ya que habrá hechos que de suyo no requieren constatación (por ejemplo por tener la categoría de hecho notorio) o porque, en todo caso, la constatación en sí misma, en este caso, es una actuación discrecional del ministerio<sup>52</sup>.

---

<sup>44</sup> Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo

<sup>45</sup> Artículo 6 de la ley 1221 de 16 de julio de 2008

<sup>46</sup> Numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 16 de julio de 2008.

<sup>47</sup> Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo

<sup>48</sup> Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo

<sup>49</sup> Artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo

<sup>50</sup> CIRCULAR 0021, Ministerio del Trabajo. Bogotá, Colombia: Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, (17/03/2020).

<sup>51</sup> Numeral 2 del artículo 40 del Decreto Ley 2351. (04 de septiembre de 1965). Decreto 2351 de 1965. *Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Presidencia de la República.

<sup>52</sup> DACOSTA, *op. cit.*, pp. 15.

Ahora bien, El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) confirmó que en el transcurso de los cinco primeros meses del año 2020 se dio un aumento en los cotizantes que tenían novedad de suspensión del contrato en relación con los meses correspondientes al mismo periodo del año 2019, además por cada novedad de suspensión del contrato evidenciada en el mes de mayo del año 2019, hubo un 2,7 para el mes de mayo del 2020. Estos datos son el resultado del análisis que se hizo del comportamiento del mercado laboral de mayo del año 2020, se usaron fuentes que consignaban datos administrativos tales como La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), el RUES (Registro Único Empresarial y Social), Confecámaras y también el registro estadístico de bases de personas.

Respecto de los cotizantes de salud y pensión que tenían vínculo laboral como dependientes y realización el retiro, se logra evidenciar que en el mes de abril fueron 407.487 y en el mes de mayo 352.134.

Adicional a esto en el mes de mayo del año 2020 la cifra de cotizantes dependientes o, dicho de otra forma, de vínculos laborales dependientes era de 8,2 millones, 6,4% menos respecto al mismo mes del año inmediatamente anterior que fueron 8,8 millones, mientras que el de cotizantes independientes tuvo una reducción del 13,2%, pasando de 2,3 millones en el mes de mayo del año 2019 a 2 millones en el mes de mayo del año siguiente<sup>53</sup>.

Se hace indispensable determinar si las suspensiones presentadas y que fueron referenciadas anteriormente, fueron o no amparadas en el marco legal, para esto tenemos que recurrir a la jurisprudencia que nos invita a “precisar si frente al hecho que se alega como fuerza mayor o caso fortuito, el empleador actuó con diligencia y cuidado para evitar las consecuencias o si pudo adop-

---

<sup>53</sup> EL HERALDO, se disparan suspensiones de contratos de trabajo por la pandemia. *El Herald*, <<https://www.elheraldo.co/economia/se-disparan-suspensiones-de-contratos-de-trabajo-por-la-pandemia-742657>> Consultado el (15/07/ 2020)

tar otras medidas antes de considerar la suspensión de contratos de trabajo”<sup>54</sup>, situación que en tiempos modernos debe contrastarse con lo dispuesto por el ministerio del trabajo ya enunciado<sup>55</sup>.

Debemos recordar que la jurisprudencia ha sostenido que para esta causal, no basta con que se alegue la causal primera, sino que la misma debe estar estrechamente relacionado con la imposibilidad de ejecutar la labor por parte de los trabajadores, siendo en consecuencia carga de la prueba en contra del empleador<sup>56</sup>, en este sentido, debe empezar a revisarse en cada caso si el empleador, efectivamente dio cumplimiento a la normatividad competente y ese orden de ideas procedió a agotar todas las vías y mecanismos antes de proceder a la suspensión de los contratos laborales. Visto lo anterior, quedamos en manos de los inspectores del trabajo que, en su actuación de vigilancia en salvaguarda de los derechos laborales, procedan a revisar cada caso en concreto y determinar si para fines prácticos, se dio o no cumplimientos a los mandatos legales correspondientes.

También algunos han sostenido que, era procedente suspender los contratos laborales con ocasión de la causal 3, que a diferencia de la primera, para que proceda la suspensión de contratos laborales por 120 días, es necesario previamente solicitar permiso al ministerio del trabajo, cifras oficiales nos indican que en Colombia en 2020, se radicaron 4.111 solicitudes al Ministerio, las cuales se desglosan en 63 peticiones de despidos colectivos, 715 a suspensión temporal de actividades hasta por 120 días y 3.333 correspondieron a solicitudes por fuerza mayor por el cual se suspendió el contrato de trabajo<sup>57</sup>.

---

<sup>54</sup> SENTENCIA SL, 16595, *op.cit.*

<sup>55</sup> CIRCULAR 0021, *op.cit.*

<sup>56</sup> SENTENCIA SL 3478, Expediente 48612, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P., María Cecilia Dueñas Quevedo, (01/03/ 2017).

<sup>57</sup> EL ESPECTADOR, En pandemia: 4.111 solicitudes de despidos y suspensiones de contratos laborales ante el Mintrabajo. *El Espectador*, disponible en: < [https://www.elespectador.com/noticias/nacional/en-pandemia-4111-so-](https://www.elespectador.com/noticias/nacional/en-pandemia-4111-so)

Como se puede evidenciar, el panorama laboral durante la crisis generada por la pandemia es bastante desalentador desde el punto de vista de la seguridad jurídica, ya quedando en función de las autoridades judiciales el esclarecimiento de cada uno de los casos y determinar el obrar en derecho por parte de los empleadores como potestativos de adelantar o no la suspensión de los contratos laborales, pues conforme al Ministerio del Trabajo le corresponde al Juez Ordinario Laboral el conocer sobre los casos de fuerza mayor y caso fortuito en las suspensiones de contratos laborales<sup>58</sup>.

## VII. CONCLUSIONES

A manera de conclusión podemos manifestar que esta figura – Suspensión del Contrato de Trabajo– es una medida con que cuentan las relaciones obrero patronales con el fin de suspender la ejecución del mismo, bajo unas causales taxativas y con el fin de preservar la relación laboral, No olvidando que lo que buscan es preservar las relaciones de trabajo, es decir procurar que las mismas no sean determinantes.

Es interesante ver como las diferentes legislaciones nacionales a lo largo de Sudamérica y España, son evidencia de una clara diferenciación en cuanto a sus causales taxativas, pero muchas de ellas son similares ahora bien con el tema de la pandemia ocasionada por el COVID 19, vimos en la latitud colombiana que nos enfrentamos a un hecho no contemplado en la ley laboral luego entonces se debe recurrir a usar alguna de las causales establecidas en el artículo 51 del código sustantivo del trabajo debiendo estudiar la primera causal establecida como fuerza mayor o caso fortuito en el entendido de que no basta con que ocurra un hecho

---

licitudes-de-despidos-y-suspensiones-de-contratos-laborales-ante-el-mintrabajo> Consultado el 28/01/2021.

<sup>58</sup> CIRCULAR 0022. *Ministerio del Trabajo*, Bogotá, Colombia, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo (19/03/2020).

que genere alguno de estos conceptos sino qué el mismo debe generar una imposibilidad real de desarrollar las actividades propias de la relación obrero patronal; entendiendo esto la justificación que pudo haber existido para suspender los contratos laborales bajo el argumento de la fuerza mayor o caso fortuito derivan no de la pandemia sino de la imposibilidad de ejercer cualquier acción o actividad. Por ocasión de ella, en el caso colombiano la introducción del virus en el territorio nacional generó un aislamiento obligatorio que implicó el cierre de toda la economía nacional en ese escenario, no podía el trabajador desplazarse a su lugar de trabajo para ejercer sus funciones y este impedimento no era generado ni por él ni por culpa del empleador de tal suerte amparados los criterios previamente establecidos era viable y posible la suspensión del contrato laboral por este hecho.

No sin antes, tener presente que el ministerio del Trabajo, Estableció un protocolo para el desarrollo de esta causal en tiempo de pandemia el cual obligaba al empleador a agotar todas las medidas existentes en la legislación laboral colombiana antes de acudir a esa medida.

Es importante señalar que esta causal no obliga al empleador a solicitar permiso entre Ministerio del Trabajo, sino que, simplemente le obliga a notificarle formalmente de qué está ocurriendo esta situación, muy al contrario de la causal tercera del mismo artículo 51 que nos invita a que debemos pedir previamente permiso al ministerio.

Por la prontitud de la medida y el impacto que ha generado veremos en los próximos años la resolución judicial tírate mandas que se presenten con ocasión de la suspensión de contrato de trabajo por parte de los jueces laborales quienes en su criterio determinarán si realmente nos encontramos frente a una justa causa para suspender el contrato de trabajo o por el contrario nos vimos avocados a un abuso del derecho por parte del empleador.