



Suspensiones ilegales del contrato de trabajo en tiempos del coronavirus

Derecho, 27/03/2020

“A río revuelto, ganancia de pescadores”. Este refrán popular pareciera ser la consigna de muchos empleadores, salvo algunas excepciones, que quieren sacar provecho de la crisis sanitaria generada por el coronavirus, trasladándole los riesgos y las pérdidas de sus negocios a los trabajadores.[\[1\]](#)

Y la forma legal que han utilizado abusivamente ha sido la figura de la suspensión del contrato de trabajo, especialmente, dos de sus distintas modalidades que nos presenta el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución; y, 2. [Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador](#). Analicemos el primer caso.

¿El aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de Colombia por causa del COVID-19, constituye un acontecimiento de fuerza mayor o caso fortuito que impide temporalmente la ejecución de los contratos de trabajo?

Para que ello sea así deben concurrir la irresistibilidad e imprevisibilidad que caracteriza un hecho de fuerza mayor o caso fortuito, a la par, que el acto que se reputa como *irresistible* o *imprevisible* no puede haber sido causado directa o indirectamente por la acción u omisión de quien lo padece o lo aduce a su favor.[\[2\]](#)

A pesar que tuvimos noticias del coronavirus desde finales del año pasado, ninguno de los colombianos imaginamos que dicho brote tuviera esa velocidad de propagación al punto de ser declarado una pandemia mundial en tan poco tiempo y, mucho menos, vislumbramos un escenario de cuarentena. Por tanto, es reforzado concluir que el COVID-19 era previsible. Y no sobra decir, que, sobre este acontecimiento de orden mundial, ningún empleador en Colombia tiene la culpa.

Pero, de ahí a afirmar que el coronavirus es irresistible, cuando ni siquiera se han cumplido los primeros 20 días del aislamiento obligatorio, es un despropósito.

Más aún, cuando el gobierno nacional y las autoridades locales están haciendo esfuerzos, todavía insuficientes[\[3\]](#), para mitigar los efectos del coronavirus, como el aplazamiento en los pagos y autoliquidación de aportes parafiscales a los sectores de aviación, turismo, eventos y restaurantes, o, la ampliación del pago del impuesto predial para todos los predios residenciales y no residenciales para el caso del Distrito de Bogotá D.C., a manera de ejemplos, luego, es muy prematuro hablar de un acontecimiento irresistible a esta altura del partido.

Ahora, más allá de la discusión de fondo, sobre si el coronavirus se puede considerar como un acontecimiento de fuerza mayor o caso fortuito que impide la ejecución del contrato de trabajo, la ley laboral impuso una formalidad a los empleadores, indispensable para la existencia o validez de la suspensión del contrato de trabajo de conformidad con lo prescrito en el numeral 2° del artículo 67 de la ley 50 de 1990:

[...] “En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.”

El empleador que no cumpla con esta disposición estaría cometiendo una ilegalidad, en consecuencia, no podría entenderse suspendido el contrato de trabajo, caso en el cual, el trabajador tendría derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por culpa del empleador.[4]

La otra modalidad, muy recurrida por los empleadores para suspender los contratos de sus trabajadores en tiempos del coronavirus, es la consagrada en el numeral 4 del artículo 51 del C.S.T. [...] “Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador” [...]

En este caso, el empleador que haga uso de esta figura pretende disfrazar una decisión unilateral suya como un acto voluntario del trabajador. Más descarado aún, porque a nadie se le pasa por la cabeza que un empleado desee “voluntariamente” renunciar al pago de su salario, remuneración que representa su mínimo vital y móvil, en momentos en los que no tiene forma de sustituir sus ingresos, precisamente, por causa del aislamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional.

Entonces ¿Por qué muchos trabajadores han firmado estas solicitudes de licencias no remuneradas si ponen en peligro su vida y salud y la de sus propias familias?

En estos casos, se itera, los empleadores son los verdaderos interesados en la suspensión del contrato de trabajo, no el trabajador, y para ello, apelan a engaños y a amenazas de despido, con la implicación que tendría para el trabajador y su familia quedar desprotegidos en salud y pensión en medio de una pandemia mundial.

Como vemos, estas solicitudes de licencias no remuneradas no contemplan la real manifestación de la voluntad de los trabajadores, es decir, adolecen de vicios del consentimiento, ergo, “*el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad, conforme lo establece el artículo 1746 del Código Civil, norma que resulta aplicable en tal situación por virtud de lo dispuesto por el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo*” [5] como se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en casos similares donde el empleador presiona la renuncia de sus empleados.

Por último, una reflexión. Más allá de la discusión legal de las normas que regulan el trabajo, nos encontramos en una situación excepcional que exige de todos nosotros la aplicación irrestricta de la Constitución Política, que nos ordena obrar conforme al principio de solidaridad[6], que protege la remuneración mínima vital y móvil de los trabajadores[7], que le impone a las empresas una función social[8] y donde prevalece el interés general sobre el particular[9], y, solamente aplicando estos principios, salimos adelante de esta crisis.

No es hora de hacer cálculos económicos cortoplacistas. Por supuesto, los empleadores tendrán que hacer sacrificios al mantener el pago de sus trabajadores. Pero, a la final, esta es la decisión más racional en términos económicos, la mejor inversión, porque si los empleadores mandan a sus trabajadores a la casa sin comida, estos se verán obligados a salir para sobrevivir, y si no cumplimos el aislamiento obligatorio, no vamos a quebrar la curva de la pandemia, y si no paramos la propagación del brote del coronavirus, nos demoraremos más tiempo en sacar a flote la economía colombiana, y lo más grave aún, con irreparables pérdidas humanas.

[1] No hay que olvidar que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo prescribe: El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

[2] Corte Suprema de Justicia, SL4849-2018.

[3] De acuerdo con la CUT [...] “Los efectos del COVID 19 en el mundo del trabajo implicarán un mayor reto del Gobierno para proteger en las relaciones de trabajo, la estabilidad laboral, reducir el impacto de la disminución de la ocupación, mantener la vinculación y servicios de seguridad social, alivianar las cargas tributarias y financieras de la población más vulnerable económicamente. Esta ocasión, más que nunca requiere de un Gobierno que tome partido por los trabajadores y trabajadoras, que prime el principio de solidaridad y que cese en la concesión de prebendas y salvamentos para los más poderosos del país; exige el fortalecimiento de los sistemas de protección social y la coordinación de medidas entre los principales actores del mundo del trabajo, gobierno, empleadores y representantes de los trabajadores, encaminadas a proteger los ingresos de la población, las MYPIMES y los puestos de trabajo que están en peligro”[...] Propuestas de la CUT para proteger los Derechos laborales en riesgo por la emergencia del COVID-19, 20 de marzo de 2020.

[4] El artículo 140 del C.S.T. señala que “el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.

[5] Corte Suprema de Justicia, SL3089-2014.

[6] Artículos 1, 2, y 95 numeral 2 de la Constitución Política.

[7] Artículo 53 de la Constitución Política.

[8] Artículo 333 de la Constitución Política.

[9] Artículos 1, 2, 13 y 58 de la Constitución Política.

Por: Sebastián Galeano Vallejo