

Bogotá D.C.

Al responder por favor citar este número de radicado

ASUNTO RADICADO No. 08SE2020741700100000876
SUSPENSION CONTRATOS DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR CASO FORTUITO:
CONTAGIO CORONAVIRUS

El Ministerio del Trabajo, a través de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo Interno de Atención de Consultas en Materia Laboral, habiendo recibido la comunicación radicada con el número del asunto, proveniente de la Dirección Territorial de Caldas de esta Cartera Ministerial, mediante la cual Usted se refiere a una consulta sobre Suspensión de Contratos de Trabajo, por fuerza mayor o caso fortuito: Contagio Coronavirus, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes, sea lo primero manifestar que la salud pública es un deber del Estado Colombiano y que las disposiciones tomadas por el Jefe de Estado, como Suprema Autoridad administrativa, son de acatamiento para todos; sin embargo, el mandato está modulado por la Constitución y la Ley y la interpretación autorizada que sobre ella realicen las Autoridades, siendo la prevención de contagio del Coronavirus Covid-19 de responsabilidad, estatal, empresarial, personal, es de decir, de todos.

SUSPENSION DEL CONTRATO

El Código Sustantivo del Trabajo, contempla la posibilidad de que el Contrato de Trabajo se Suspenda por distintos motivos, regulados en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo entre los cuales en el numeral primero 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



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



las obligaciones contraídas en su calidad de tal con antelación, además de la responsabilidad en el cubrimiento de los riesgos de enfermedad general y muerte, hoy asumidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, respectivamente.

Esta es la razón por la cual el empleador, cuando dentro del Régimen Laboral respectivo, tiene las obligaciones contraídas con antelación a la Suspensión, durante el tiempo que dure la Suspensión, debe cancelar los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones en su totalidad, es decir, en el 100% del valor, en el que irán incluidos los que le corresponden en su calidad de empleador y los que le corresponden al trabajador, dejándole la posibilidad al empleador para que realice con posterioridad el descuento en forma paulatina, moderada, racional y razonable, de los correspondientes aportes que le corresponden al trabajador, de su salario, cuando vuelva a continuar con la ejecución de su Contrato de Trabajo o Relación Laboral, con posterioridad a culminar el tiempo de Suspensión, amén de la posibilidad de descuento de los emolumentos laborales si finaliza el Contrato de Trabajo o la Relación Laboral.

Cabe resaltar que el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla las situaciones en las cuales se Suspende el Contrato de Trabajo, entre las cuales se encuentra la establecida en el ordinal cuarto, relativa a la Licencia o la suspensión disciplinaria, norma que a la letra dice:

“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 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.” (resaltado fuera de texto)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El artículo 53 ibidem, contempla los efectos de la Suspensión del Contrato de Trabajo, entre los cuales se encuentra la no prestación del servicio, el no pago del salario y la responsabilidad del Empleador de los riesgos de enfermedad general y muerte del Trabajador, norma que a la letra dice:

*“Artículo 53 – Efectos de la suspensión- Durante el período 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 períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones” (resaltado fuera de texto)*

El fundamento jurídico de la obligación del Empleador se encuentra, no solo en las normas antedichas, propias del Régimen Laboral Individual del Trabajador, sino también en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional que considera la Salud como un Derecho Fundamental Constitucional. En Sentencia T-327/17, Referencia: Expediente. T-5.889.357, Magistrado ponente, Doctor Ivan Humberto Escrucería Mayolo, dice en uno de sus apartes:

“SEGURIDAD SOCIAL-Concepto

*La Constitución, en el artículo 48, define la **seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado y como una garantía irrenunciable de todas las personas, representada en la cobertura de (i) pensiones, (ii) salud, (iii) riesgos profesionales y (iv) los servicios sociales complementarios definidos en la misma ley. Ello, a través de la afiliación al sistema general de seguridad social que se refleja necesariamente en el pago de prestaciones sociales estatuidas.**” (resaltado fuera de texto)*

Por ello, el Empleador habida cuenta de que durante la Suspensión el Trabajador sigue vinculado, no puede sustraerse a sus obligaciones contraídas con antelación y las de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, situación no solo establecida como se observó en el Régimen Laboral Individual del Trabajador del sector privado, sino reiterado en la Jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, en la que se pronuncia sobre la obligación del Empleador de pagar el ciento por ciento (100%) de la cotización al Sistema de Seguridad Social, durante el tiempo que dure la Suspensión, para con posterioridad descontar del salario o los emolumentos laborales que se causen o de la liquidación en caso de que esta se lleve a cabo, los aportes del Trabajador.

En Sentencia C-1369/00 Referencia Expediente Referencia: expediente D-2764; Magistrado Ponente, Doctor Antonio Carbonell, la Alta Corporación aunque se refiere a la suspensión del Contrato de Trabajo,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



durante la huelga, la Alta Corporación, realiza un análisis de la obligación del Empleador frente al Sistema de Seguridad Social, durante la suspensión del Contrato, habida cuenta del *mantenimiento de la relación jurídica contractual* durante la situación de suspensión disciplinaria o licencia remunerada, destacando lo siguiente:

“De otra parte, la segunda de las referidas disposiciones establece:

*“Artículo 53. Efectos de la suspensión. Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el art. 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 patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones**”.*

Por lo anterior, la Corte hará la unidad normativa y analizará en conjunto la constitucionalidad de los arts. 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del C.S.T.

2.4. ... ; y iii) en la repercusión de la suspensión de la relación laboral en dicho periodo, para efectos de la liquidación de ciertas prestaciones o derechos laborales y la continuidad en el sistema de seguridad social.” (resaltado fuera de texto).

En otro de sus apartes, la Alta Corporación, establece:

*“2.6. No obstante lo expresado antes, las consecuencias que según el art. 53 del C.S.T. se derivan de la suspensión de los contratos de trabajo plantea problemas de orden constitucional, en atención a que como lo asevera el demandante, **del ejercicio legítimo de un derecho no se pueden derivar consecuencias negativas para su titular**, como son el no pago de salarios, de ciertos derechos laborales que sólo se causan por la prestación efectiva del servicio, **y la posible afectación de los derechos derivados de la seguridad social**.*

Procede la Corte, en consecuencia, a analizar los problemas constitucionales que implican la suspensión de los aludidos contratos, así:

*Considera la Corte que las vicisitudes propias de un conflicto colectivo de trabajo que desemboca en una huelga, **no pueden implicar el desconocimiento del derecho irrenunciable de los trabajadores a la seguridad social** (art. 48 C.P.). Por lo tanto, la garantía del derecho de huelga es compatible con la del derecho a la seguridad social y durante la cesación de actividades, **debe el empleador entregar a las***

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



entidades a las cuales se encuentran afiliados éstos para salud y pensiones, tanto los aportes a su cargo como los de los trabajadores. Claro está que una vez termine la huelga, puede el empleador deducir lo pagado de los derechos laborales causados o que se causen a favor de los trabajadores. “ (resaltado fuera de texto)

La H. Corte Constitucional, concluye en la parte resolutive:

“... el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones “ (resaltado fuera de texto)

Por todas estas razones, el Empleador tiene la obligación Constitucional y Legal, de pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, durante el tiempo que dure Suspensión del Trabajador, dejando la posibilidad al Empleador de descontar los aportes correspondientes al Trabajador, del salario o de la remuneración que reciba, cuando retorne a continuar sus labores, o de los emolumentos laborales que

se causen o de la liquidación final en caso de presentarse, cuestiones que deberá hacerlo en forma razonable, moderada, razonada y paulatina, pues de no cumplir con esta obligación, además de las sanciones administrativas que pudiera imponerle el Ministerio de Trabajo, por elusión o evasión, se vería avocado a responder por las contingencias de enfermedad o muerte que pueden sobrevenirle al Trabajador, durante la Suspensión.

Ahora bien, se hace necesario distinguir las contingencias de origen común como la enfermedad general que en caso de presentarse, es justa causal para dejar de asistir al trabajo, la misma que puede ameritar incapacidad laboral, contingencia cubierta por el sistema de seguridad social en salud y pensiones, distinta de la causal establecida por la Ley, para suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha abril 29 de 2005, se pronunció sobre la fuerza mayor, definiéndola como aquellos eventos externos, irresistibles e imprevisibles, manifestando en Sentencia con Radicado No. 8929 de la fecha referida, Magistrado Ponente Doctor Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo:

“(...) [L]a fuerza mayor o caso fortuito, por definición legal, es “el imprevisto a que no es posible resistir” (art. 64 C.C., sub. art. 1º Ley 95 de 1890), lo que significa que el hecho constitutivo de tal debe ser, por un lado, ajeno a todo presagio, por lo menos en condiciones de normalidad, y del otro, imposible de evitar, de modo que el sujeto que lo soporta queda determinado por sus efectos. No se trata entonces, per se, de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



cualquier hecho, por sorpresivo o dificultoso que resulte, sino de uno que inexorablemente reúna los mencionados rasgos legales, los cuales, por supuesto, deben ser evaluados en cada caso en particular (...)"

El máximo Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Consejo de Estado, al respecto de la fuerza mayor caso fortuito y su diferencia manifestó:

"DIFERENCIAS ENTRE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR-Jurisprudencia del Consejo de Estado

*La jurisprudencia del Consejo de Estado ha diferenciado la fuerza mayor del caso fortuito, en tanto **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 ."* (resaltado fuera de texto)

Por tanto, el hecho invocado como fuerza mayor corresponde a un suceso que escapa a las previsiones normales, caracterizada por la irresistibilidad, la cual radica en que ante las medidas adoptadas, fue imposible evitar que el hecho se presentara; fuerza mayor que en todo caso, no corresponde calificarla a esta Oficina, por cuanto sus pronunciamientos se emiten de manera general y abstracta.

Ahora bien, el empleador debe tener presente que le asiste responsabilidad social empresarial, ligado a la libertad empresarial, que pese a que ella connota la autodeterminación y autoregulación, le endilga una función social, al respecto de lo cual la Corte Constitucional ha dicho:

"RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL-Contenido y alcance de las medidas de los

programas/RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL-Regulación normativa y naturaleza jurídica de las normas

La RSE es una integración de gestiones empresariales o corporativas que se preocupan por el impacto ambiental y social de sus operaciones, así como por la interacción con agentes interesados, dando lugar a una serie de políticas y lineamientos que las empresas suelen adoptar de forma discrecional o facultativa, en forma de soft law, siendo factible que provengan de normas de naturaleza obligatoria. Para hacer referencia a

¹ Consejo de Estado Sentencia SU449/16 Referencia: Expediente T- 5.380.986 Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



las normas que regulan la responsabilidad social empresarial (RSE) en la Carta Política es importante advertir, en primer lugar, que no está contemplada dicha expresión en el ordenamiento constitucional. Sin embargo, se ha considerado que el artículo 333 de la Constitución Política es el fundamento constitucional que sirve de respaldo a las medidas e iniciativas de RSE o RSC.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL-Fundamento en el artículo 333 de la Constitución/RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL-Importancia

La responsabilidad social empresarial (RSE) tiene una base sólida, suficiente y autónoma en el artículo 333 constitucional, norma que, por demás, ha sido desarrollada por la Corte Constitucional con el objetivo de precisar que la libertad de empresa tiene también una dimensión de función social, lo cual implica una serie de restricciones y responsabilidades que contribuyen a que sea no solo deseable sino necesaria la adopción e implementación de medidas de responsabilidad social empresarial, así como el cumplimiento de los compromisos que voluntariamente se han adquirido en el marco de tales iniciativas.

LIBERTAD DE EMPRESA-Tiene una dimensión de función social”²

Esta es la razón por la cual, las contingencias de salud, atendidas en la actualidad por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, es diferente a las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito como causas para suspensión del contrato de trabajo.

Por tanto, para efectos de la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito, con la distinción realizada con antelación, entre las figuras que las diferencian, se debe tener presente que el fundamento jurídico debe ser legítimo y la sola disposición administrativa de cierre de empresa o suspensión de actividades preventiva no lo sería para la aplicación del artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

“Artículo 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PUBLICO. <Artículo modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

² Corte Constitucional Sentencia T-781/14 Referencia: Expedientes T- 3.996.814, T-3.996.833, T-3.996.834 y T-3.996.835. Magistrado Ponente Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanude actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

PARAGRAFO. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.”

La Corte Suprema de Justicia, destaca lo concerniente a la fuerza mayor, cuando afirma:

“Sin embargo, lo que verdaderamente subyace de las pruebas antedichas se enfila a una conclusión diferente de la adoptada por el Tribunal, en la medida en que aquellas, a pesar de que demuestran la existencia cierta de la voluntad del Estado en el cierre de las instalaciones del empleador, **ello no supone per se que hubiera adquirido la connotación de irresistibilidad e imprevisibilidad que caracteriza un hecho de fuerza mayor o caso fortuito** y que es lo que permite la suspensión de un contrato de trabajo según las voces del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.”³

Efectivamente, no es discutido que el numeral 1º del artículo citado establece que el contrato de trabajo puede ser suspendido «[...] por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución», lo que debe ser entendido armónicamente respecto de lo dicho por el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, que establece, a su turno, que «Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.».

Bajo este entendido, cae en evidencia que el hecho que se repute como fuerza mayor o caso fortuito no sólo debe estar plenamente acreditado, sino que debe compartir las características intrínsecas y concurrentes de la imprevisibilidad e irresistibilidad, que podrán ser analizadas en diversa intensidad según el evento material del que se trate, si es un caso fortuito o una fuerza mayor.

(...)

³ Corte Suprema de Justicia SL 4849-2018 Radicación No. 67439 Acta 36 Magistrada Ponente, Doctora Ana Maria Muñoz Segura

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



De manera que la consecuencia adversa que se sigue a un administrado en el marco del Estado de Derecho ante la eventualidad de la inobservancia de la ley o el reglamento en una materia específica, es un hecho por completo previsible aun cuando fuere irresistible, y por lo mismo, no constitutivo de una fuerza mayor en el estricto sentido de la norma antes dicha.

(...)

Allí es donde encuentran asidero las actuaciones administrativas impositivas para un empleador y que le generan la imposibilidad de ejecutar uno o varios contratos de trabajo, como en el asunto sub lite, y respecto de lo cual ya ha sentado la Corporación con antelación (CSJ SL3117-2018 y CSJ SL, 4 abril 2006, radicación 26775) que la intervención administrativa de cualquier autoridad no puede ser catalogada como fuerza mayor por no tratarse de un acto extraño a la actividad desarrollada o completamente imprevisible.

“ ()

En el mismo sentido, y en torno al ya mencionado criterio de inimputabilidad del hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, ha dicho la Sala (CSJ SL11919-2017) que:

(...)

“En efecto, en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibidem. De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y 466). (sentencia mayo 29 de 2002, radicación No. 17570). Sentencia CSJ SL 22 de ago. de 2002, No. 18174. Negrillas extratexto (negrillas originales).

Por último se debe tener presente que en caso de discrepancia, será la Justicia la única que a través de sus Autoridades es la única que tiene competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir controversias laborales sometidas a su consideración.

En conclusión, la salud pública se encuentra en cabeza del estado, sin embargo, es deber de todos frente a la pandemia, la prevención, teniendo en cuenta que la libertad de empresa, connota la autodeterminación

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

y organización sin injerencia del estado, pero existiendo responsabilidad social empresarial, debido a ello, le atañe al empleador las obligaciones que tal situación implica, como el pago de aportes al sistema de seguridad social integral y sus obligaciones frente a la ocurrencia de contingencias de salud de sus trabajadores, situación que es diferente a la ocurrencia de fuerza mayor o caso fortuito como causales para suspensión del contrato de trabajo, que se atenderá por parte de la Autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo, cuando sea solicitada la autorización, verificando si es irresistible e imprevisible, cualidades que según la jurisprudencia se hacen necesarias y que en cada caso particular sometido a consideración de la Autoridad administrativa debe evaluar, para tomar las determinaciones pertinentes.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Jurídica

Elaboró: Adriana C.

Revisó: Adriana C.

Aprobó: Adriana C.

Ruta Electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/acalvachi_mintrabajo_gov_co/Documents/08SE2020741700100000876 Hernan DT Caldas fuerza mayor caso fortuito suspensión Coronavirus (1).docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co