

Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera



Juliana Benrey-Zorro*

Ernst & Young

Fecha de recepción: 20 de junio de 2011

Fecha de aprobación: 24 de agosto de 2011

RESUMEN

Aun cuando no pareciera evidente, la suspensión del contrato de trabajo reviste gran importancia durante la ejecución de éste, toda vez que obedece a uno de los principios fundamentales de esta disciplina, la estabilidad laboral, porque lo que se busca es que, a pesar de presentarse circunstancias de adversidad durante el desarrollo del contrato, o situaciones que en otros ámbitos harían desaparecer la relación, esta se mantenga viva. Ante la ocurrencia de cualquiera de las causales taxativas de suspensión, pueden surgir inquietudes o vacíos, los que se intentarán responder o llenar a lo largo de este escrito. Es así como se hará mención en primer lugar a la definición, finalidad y características de la institución jurídica; posteriormente, se analizarán en detalle cada una de las causales de suspensión del contrato en

Para citar este artículo: Benrey-Zorro, Juliana, “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.



* Abogada de la Universidad de La Sabana. Abogada laboral de Ernst & Young.; miembro de la Comisión de Investigación Formativa, semilleros de investigación y jóvenes investigadores de la Red Sociojurídica. Correos electrónicos: juliana.benrey@co.ey.com, juliana.benrey@gmail.com

Colombia; luego, se revisarán los efectos de la suspensión y se hará referencia a la reanudación del trabajo; para ultimar con la comparación de la figura en algunos países hispanoamericanos (México, Paraguay y España).

Palabras clave: suspensión del contrato de trabajo, estabilidad, reanudación, causales, protección.

Analysis of the Employee's Labor Agreement Suspension in Colombia and some Legislation References

ABSTRACT

Considering that the employment contract suspension responds to labor stability, one of the most important principles of labor law is important to study it because its principal purpose is to maintain the link between employer and the employee despite the presence of adversity or other situations that would break up the relationship in other fields. However, at the occurrence of any of the grounds of suspension may be presented some questions or voids that it will try to be answer in this paper. Consequently we shall refer first to the definition, purpose and characteristics of the suspension. Subsequently, will be analyzed in detail every single ground of contract suspension in Colombia. Then, will be studied the effects of the suspension and we will refer to the resumption of work, and conclude with the comparative analysis of the figure in some Hispanic countries (Mexico, Paraguay and Spain).

Key words: employment contract suspension, stability, resumption, grounds, protection.

Análise da figura da suspensão de contrato de trabalho do trabalhador particular na Colômbia e algumas menções à legislação estrangeira

RESUMO

Ainda quando não parecera evidente, a suspensão do contrato de trabalho reviste grande importância durante a execução do mesmo cada vez que obedece a um dos princípios mais importantes desta disciplina, a estabilidade laboral, porque o que se procura é que a pesar de se apresentar circunstancias de adversidade durante o desenvolvimento do contrato, ou situações que em outros âmbitos fariam desaparecer a relação, esta se mantenha viva. Ante a ocorrência de qualquer das causais taxativas de suspensão, podem surgir inquietudes ou vazios, os quais se intentaram responder ou encher ao longe deste escrito. É assim como se fará em primeiro lugar à definição,

finalidade e características da instituição jurídica, posteriormente se analisaram em detalhe cada uma das causas de suspensão do contrato na Colômbia, depois se revisaram os efeitos da suspensão e se fará referência à retomada do trabalho, para ultimar com a comparação da figura em alguns países hispano-americanos (México, Paraguai e Espanha)

Palavras chave: Suspensão do contrato de trabalho, estabilidade, retomada, causas, proteção.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una rama del Derecho que regula una actividad humana. De este hecho se desprenden diversas consecuencias, entre ellas, que hay situaciones de la vida que pueden afectar las relaciones laborales de las personas, pero, en virtud de principios como la obligatoriedad, la protección, la estabilidad y el derecho al trabajo entre otros, se debe propender por proteger la relación laboral en esos momentos de crisis o de eventualidades. Es así como la figura de la suspensión del contrato de trabajo responde a esta necesidad en los casos taxativamente establecidos por la ley,¹ pero amerita un estudio detallado.

Por esto, se comenzará haciendo referencia a la definición de la suspensión del contrato de trabajo y lo que por ella entienden la jurisprudencia y la doctrina. Posteriormente, se analizará la finalidad de la figura y sus características. Luego, se examinarán en detalle cada una de las causales de suspensión del contrato, utilizando no solo referentes doctrinales, sino también jurisprudenciales. Ulteriormente, se estudiarán los efectos de la suspensión resaltando aquellos puntos en donde ha habido discusión, para después hacer referencia a la reanudación del trabajo. Finalmente, se concluirá con la comparación de la figura en algunas legislaciones extranjeras.

1. DEFINICIÓN

La figura de la suspensión de contrato se encuentra regulada en los artículos 51, 52 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Según Guerrero Figueroa, la suspensión del contrato es “la paralización de los elementos más importantes de la relación empleaticia, persistiendo no obstante, la vinculación contractual”.²

¹ Cortés Riaño, Carlos Alberto, “Tendencias jurisprudenciales sobre la suspensión del contrato de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 1990, (40), p. 11.

² Guerrero Figueroa, Guillermo, *Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo*, 7ª edición, Leyer, Bogotá, 2011, p. 451.

Para Carro Igelmo, es el “cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos o deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas (...)”.³

Por su parte, De la Cueva entiende la suspensión del contrato como “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”.⁴

De acuerdo con esta institución jurídica, cuando el contrato se encuentra suspendido, el trabajador no presta su servicio y el empleador no paga el salario. Sin embargo, sí subsiste para el empleador la obligación de seguir cotizando al sistema de seguridad social integral, pues en ese período de tiempo el empleador debe responder por muerte o enfermedad de los trabajadores y por las obligaciones surgidas con anterioridad.⁵

2. FINALIDAD

En esencia lo que busca la suspensión es mantener el contrato vigente para proteger al trabajador y al contrato mismo, lo cual implica que la figura sea una expresión del principio de estabilidad. En palabras de la Corte Suprema de Justicia, “su finalidad es evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos (...)”.⁶

Y así lo demuestra Guerrero Figueroa⁷ cuando cita a Vásquez Vialard, para quien existen siete reglas que expresan el principio de la estabilidad laboral. Una de ellas es “la interpretación de ciertas interrupciones como simples suspensiones de algunos efectos del contrato”, según la cual, cuando exista una causa que imposibilite la prestación del servicio, debe entenderse que hay una suspensión del contrato mas no una cesación de él.

Para Hernández Henríquez, “la suspensión tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, permitiendo que el contrato sufra pasajeramente sin afectar su subsistencia esencial”.⁸



³ Carro Igelmo, Alberto, *La suspensión del contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 1959, p. 17.

⁴ De la Cueva, Mario, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9ª edición, Porrúa, México, 2003, p. 234.

⁵ Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 246235 de 2010.

⁶ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 22 de junio de 1958.

⁷ Guerrero Figueroa, Guillermo, *Principios fundamentales del derecho del trabajo*, Bogotá, 1999, p. 82.

⁸ Hernández Henríquez, Fabián Ignacio, “Derecho laboral”. Apuntes del Diplomado de Derecho Laboral, Instituto de Posgrados Forum, Universidad de La Sabana, en <sabanet.unisabana.edu.co/.../FABIAN%20HERNANDEZ/Derecho%20Laboral.doc> consulta del 21 de febrero del 2011, p. 14.

En este mismo sentido, Jaramillo Jassir⁹ señala 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”.¹⁰

También lo reconoce así Pla Rodríguez, quien afirma que “[la suspensión] conserva el lazo que une al personal con el empleador”.¹¹ Y es muy acertado cuando afirma que el contrato no es el que se ve suspendido cuando se presenta alguna de las causales, sino que son sus efectos los que se suspenden.¹²

3. CARACTERÍSTICAS

Para Vázquez Vialard¹³ y Hernández Henríquez,¹⁴ son características de la figura la temporalidad y la causalidad. La temporalidad se puede decir que es la característica fundamental de la suspensión del contrato de trabajo, pues esta es una situación transitoria y que debe ser proporcional a la causa que la origina, por lo que, si la suspensión se torna permanente, se da la terminación del contrato. Y es por esta característica por la que, cuando desaparecen los hechos que dieron origen a la suspensión, se retoman las actividades y labores propias del contrato de trabajo.

La causalidad también es una característica de la figura de la suspensión, ya que para que esta sea legítima debe tener origen no solo en una causa válida, sino en una de aquellas consagradas en el artículo 51 del CST.

López Fajardo¹⁵ considera que, además de la temporalidad como característica, están las siguientes: la inalterabilidad en las condiciones del contrato; explica que, al estar amparada por la ley –de acuerdo con una de las causales taxativas–, el trabajador tiene derecho a que se conserve su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que lo dejó al momento de suspenderse el contrato. La continuidad del trabajador en la empresa y los beneficios de la seguridad social mientras dure la suspensión, ya que, aunque el traba-



⁹ Jaramillo Jassir, Iván Daniel, *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*, 1ª edición, Universidad del Rosario, Bogotá, 2010, p. 101.

¹⁰ Ver también Cortés Riaño, “Tendencias...”, op. cit., p. 10.

¹¹ Pla Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2ª edición, Depalma, Argentina, 1978, p. 192.

¹² Lafont, Francisco, *Tratado de derecho laboral*, tomo I. Individual, 2ª edición, Ediciones Ciencia y Derecho, 1999, p. 372.

¹³ Vázquez Vialard, Antonio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, tomo I, 8ª edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1999, p. 529.

¹⁴ Hernández Henríquez, “Derecho laboral”, op. cit., p. 15.

¹⁵ López Fajardo, Alberto, *Elementos de derecho del trabajo*, 4ª edición, Ediciones del Profesional, Bogotá, 2010, p. 212.

jador no está prestando el servicio para el cual fue contratado, el vínculo sigue vigente, es decir, solo se suspenden las obligaciones principales de las partes –no prestar el servicio y no pagar el salario–, pero las demás se mantienen vigentes mientras dure la suspensión, en especial la obligación del empleador de cotizar a la seguridad social –como se verá más adelante–. Y, finalmente, la obligación del empleador de reservar el puesto desempeñado por el trabajador, debido a que, como ya se dijo, cuando cese la suspensión del contrato, el trabajador tiene derecho a reanudar las labores por las que fue contratado en el mismo puesto y condiciones en las que se encontraba al ser suspendido el contrato.

Para Vida, Monereo y Molina, “la suspensión se caracteriza por el hecho de que, aun no pudiendo ejecutarse temporalmente una de las obligaciones (prestaciones) esenciales que derivan de él (...), el vínculo jurídico no se verá en principio perjudicado, y perdurará hasta que desaparezca la imposibilidad, momento en que el contrato reanudará su funcionamiento normalmente”.¹⁶

4. CAUSALES

En Colombia, como ya se dijo, solo suspenden válidamente el contrato de trabajo las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del CST. No les es dable a las partes pactar o convenir causales de suspensión distintas. A continuación, se enunciarán las causales y se hará un breve análisis de cada una de ellas.

4.1. *Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución del contrato*

Según el artículo 64 del Código Civil, “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.”.¹⁷

Para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, el hecho debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe ser imprevisible, b) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y c) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.



¹⁶ Vida Soria, José; Monereo Pérez, José & Molina Navarrete, Cristóbal, *Manual de derecho del trabajo*, 2ª edición, Comares, Granada, 2004, p. 604.

¹⁷ Colombia, Congreso de la República, Ley 57 del 15 de abril de 1887.

En 1989, la Corte Suprema de Justicia¹⁸ hizo referencia al tema y permitió diferenciar la fuerza mayor del caso fortuito así:

Criterio	Fuerza mayor	Caso fortuito
Causa del acontecimiento.	Hechos producidos por la naturaleza.	Conciérne 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).

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

Obando Garrido¹⁹ también diferencia estos dos conceptos. 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”, y que el caso fortuito “es el hecho accidental o inesperado atmosférico, telúrico, o natural no atribuible a los sujetos laborales, que no puede evitarse e impide efectuar las obligaciones laborales”.

De todas formas, de tiempo atrás, para el derecho laboral no es menester distinguir ambos conceptos por cuanto las consecuencias son las mismas, más aún en tratándose de la causal de suspensión del contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia²⁰ señala que, entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad, figura la inimputabilidad, esto es, 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 concomitante del hecho”.



¹⁸ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, sentencia del 20 de noviembre de 1989, magistrado ponente Alberto Ospina Botero, Expediente 24251.

¹⁹ Obando Garrido, José María, *Derecho Laboral*, Doctrina y Ley, Bogotá, 2007, pp. 491-492.

²⁰ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 28 de noviembre de 2001, magistrado ponente Francisco Escobar Henríquez, Expediente 16595.

Ahora bien, en una sentencia sobre la Compañía de Inversiones de la Flota Mercante S.A.,²¹ la empresa alega suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor ante la abolición de la ley de reserva de carga, lo que conduciría a arrojar pérdidas y que, por lo tanto, la llevó a cambiar su objeto social y ya no contaba con buques para el embarque del trabajador. El Tribunal considera que no es un caso de fuerza mayor, porque la empresa por su propia voluntad decidió variar su objeto social; no poder realizar actividades marítimas no es un hecho repentino ni imprevisible.

Cuando se está ante esta causal, el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo o a la primera autoridad política del lugar (L. 50/90, art. 67, num. 2).

La suspensión durará lo necesario para que la empresa pueda recuperarse, no hay un límite establecido. Según Germán Plazas, el contrato entonces podía suspender de manera indefinida el vínculo laboral.²²

No todos los hechos que constituyen una fuerza mayor o un caso fortuito necesariamente suspenden el contrato de trabajo, pues, si el empleador logra reubicar a los trabajadores que se ven afectados por el hecho, no hay lugar a la suspensión del vínculo.

4.2. Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando este sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo

Es importante tener claro que esta causal únicamente aplica para los casos en que el empleador sea una persona natural, pues, cuando es una persona jurídica, en caso de muerte o inhabilitación de un alto directivo, o del representante legal, la estructura organizacional de la empresa permitirá su reemplazo sin que se afecten las actividades. Sin embargo, no siempre que sea persona natural se suspenderá el contrato de trabajo, porque puede haber casos en los que la inhabilitación del empleador no afecta la actividad desarrollada en la empresa.

La inhabilitación puede ser física o mental, pero la ley no la define. Según el diccionario de la Real Academia Española,²³ inhabilitación es “acción y efecto de inhabilitar” y a su vez define inhabilitar como “imposibilitar” para algo, en este caso, para ejercer como empleador.



²¹ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de enero de 2006, magistrado ponente Isaura Vargas Díaz, Expediente 25370.

²² Plazas, Germán, *La nueva práctica laboral*, 13ª edición, Bogotá, 2011, p. 264.

²³ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 22ª edición, tomo 6, Espasa, España, 2001, p. 865.

Como bien lo expresan los magistrados María Matilde Trejos Aguilar y Juan Guillermo Zuluaga Aramburo en el documento de trabajo del cuarto curso de formación judicial,²⁴ hay inhabilidad por parte del empleador cuando se presenten circunstancias que le impiden seguir ofreciendo trabajo, como en el caso en que se encuentre enfermo o secuestrado.

En opinión de Cadavid y Arenas, la cual compartimos, estos casos se pueden considerar como constitutivos de caso fortuito o fuerza mayor, pero de todas maneras constituyen también inhabilidades en el empleador.²⁵

Así las cosas, la razón por la cual la muerte del empleador suspende mas no termina el contrato de trabajo es porque el contrato es *intuitu personae* respecto del trabajador. No obstante, sí hay casos muy específicos en los que la muerte del empleador da lugar a la terminación del contrato de trabajo; por ejemplo, el abogado o cirujano plástico que no puede ser reemplazado por sus herederos²⁶ o el empleador que exclusivamente posee la fórmula de producción del producto de la empresa. En estos casos, el contrato debería terminar sin indemnización, pero las obligaciones causadas al momento de la muerte sí deben ser pagadas a los trabajadores (CST, artículo 61, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990).

En esta causal, la suspensión del contrato durará lo necesario para conseguir a alguien que pueda reemplazar al empleador, y, si esto no es posible, terminará el contrato.

Vale la pena precisar que, cuando se habla de muerte, esta puede ser real o presunta. Esta última, según el artículo 97 del Código Civil, se presume cuando han pasado dos años sin haberse tenido noticias del ausente y debe ser declarada por el juez. Tiene que citarse al desaparecido por lo menos tres veces por medio de edictos y deben haber transcurrido mínimo dos años desde la fecha en que se tuvieron las últimas noticias. Pero, en la práctica, realmente la suspensión no se daría con la muerte presunta del empleador, ya que para que esta sea declarada debe haber estado dos años desaparecido, por lo que la suspensión, de ser necesaria, se hubiera presentado desde la desaparición del empleador y posiblemente por inhabilidad física del empleador, por no estar físicamente presente para ejercer como empleador.

²⁴ Trejos Aguilar, María Matilde & Zuluaga Aramburo, Juan Guillermo, "Práctica judicial en derecho laboral individual. Documento de trabajo", promoción 2009, en Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, <http://www.ejrlb.net/medios/docs/123/area_laboral/232_14_modulo_complementario_de_derecho_individual.pdf> consulta del 14 de marzo del 2011.

²⁵ Arenas Gallego, Eraclio & Cadavid Gómez, Ignacio, *Cartilla del trabajo 2011*, 6ª edición, Medellín, p. 80.

²⁶ *Ibíd.*

4.3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador

En primer lugar, se debe tener en cuenta que, así como lo expresa la Corte Suprema de Justicia,²⁷ “la suspensión de actividades de la empresa obedece, (...), a razones de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador y no supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, cosa que sí sucede en el evento de la fuerza mayor”.

La suspensión del contrato por esta causal sí tiene un límite temporal y es de 120 días, pues si se supera este tope habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Cuando el empleador se ve incurso en esta causal, es necesario que solicite autorización al Ministerio de la Protección Social e informe simultáneamente por escrito a sus trabajadores para hacerlos parte del proceso de suspensión de los contratos. Para conceder el permiso, el Ministerio de la Protección Social tiene un plazo de dos meses, y, una vez otorgado, se podrá dar lugar a la suspensión de los contratos de trabajo. Así lo reiteró la Corte en la sentencia citada: “Para efectuar la suspensión temporal de actividades, la empresa debe solicitar autorización del Ministerio del Trabajo y avisar a los trabajadores (art. 40, Dto. 2351/65) lo cual por razones obvias no procede en la hipótesis de caso fortuito o fuerza mayor”.

Esta notificación que debe dar el empleador a sus trabajadores tiene por objeto, además de hacerlos parte en el proceso, darles la oportunidad de oponerse a la autorización, alegando, por ejemplo, que no existe inconveniente técnico o económico o que sí existe pero no es independiente de la voluntad del empleador (L. 50/90, art. 67).²⁸

Para la Corte Constitucional, “resulta por demás injustificada la actuación del empleador, cuando procede a suspender la actividad económica de la empresa desde el momento mismo en que eleva ante el Ministerio de Trabajo solicitud de suspensión temporal de actividades (...). Las pertinentes normas señalan (...) que la suspensión de actividades de una empresa podrá darse, siempre y cuando exista petición previa y expresa por parte del empleador, dirigida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” (subrayados dentro del texto).²⁹



²⁷ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección primera, sentencia del 23 de mayo de 1991, magistrado ponente Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 4246.

²⁸ Colombia, Congreso de la República, Ley 50 del 28 de diciembre 1990.

²⁹ Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-183 del 28 de febrero de 2000, magistrado ponente José Gregorio Hernández Galindo, expedientes T-245114, T-245115, T-245116 y T-254046.

No obstante la exigencia legal y jurisprudencial de una autorización previa por parte del Ministerio de la Protección Social, en la práctica dicha entidad se ve en la necesidad de incumplir, en la mayoría de los casos, el plazo de dos meses, pues, para poder autorizar o no la suspensión de un contrato de trabajo, se deben hacer visitar *in loco*, estudios técnicos o económicos según el caso, etcétera, y para una empresa que se encuentra ante una dificultad técnica o económica es excesivamente oneroso esperar la autorización administrativa para proceder a la suspensión de los contratos de trabajo.

Ejemplos de la suspensión del contrato de trabajo por esta causa pueden ser: el cambio de requisito de producción o la negativa de un desembolso de anticipo por parte del constructor cuyo préstamo había sido aprobado.

Sin embargo, la expresión “u otras independientes de la voluntad del empleador”, a pesar de que condicionan la suspensión a situaciones que no se den por causa de aquel, dejan abierta la posibilidad de que se suspenda el contrato de trabajo por muchas causas que no necesariamente sean de orden técnico o económico. Pero, a pesar de ello, hay cierta protección al contrato al estar condicionada la suspensión a la autorización que debe dar el Ministerio.³⁰

4.4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria

Esta causal tiene dos hipótesis distintas. Lo primero que vale la pena precisar con respecto a la primera parte es que, de acuerdo con la doctrina, la diferencia entre la licencia y el permiso radica en que la licencia es más prolongada que el permiso. Por otro lado, debe aclararse que solamente las que no son remuneradas suspenden el contrato de trabajo.

Actualmente, con la Sentencia C-930 de 2009, la Corte Constitucional³¹ estableció que las siguientes licencias del numeral 6 del artículo 57 del CST deben ser remuneradas: para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, la grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de los compañeros de trabajo. En consecuencia, las anteriores licencias por ser remuneradas no suspenden el contrato de trabajo.

La Corte no se pronunció sobre la licencia para el ejercicio del sufragio y para ejercer cargos de jurado de votación, clavero o escrutador, por cuanto hay normas específicas que regulan dichos temas.

³⁰ Lafont, *Tratado...*, op. cit., p. 404.

³¹ Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Expediente D-7754.

La licencia por luto y la licencia por maternidad, entre otras, deben ser remuneradas por el empleador y por lo mismo tampoco suspenden el contrato de trabajo.

En los demás casos, el tiempo que el trabajador emplee en otro tipo de licencias o permisos no debe ser pagado por el empleador y son estas las que efectivamente suspenden el contrato de trabajo.

Respecto al permiso sindical, la Corte Suprema de Justicia³² no consideró descabellado que un trabajador en permiso sindical no remunerado recibiera del sindicato una compensación económica para mitigar en algo la falta de ingresos para su subsistencia en razón de la suspensión del contrato de trabajo.³³ Estimamos que no por ello dejaba de ser un caso de suspensión del contrato de trabajo por cuanto su verdadero empleador no lo estaba remunerando.

Con referencia a la suspensión disciplinaria, sea lo primero aclarar que coincidimos con Cadavid y Arenas³⁴ en que no deberían estar en una misma causal con las licencias o permisos concedidos por el empleador, toda vez que tienen causas diferentes. La primera tiene origen en un comportamiento indebido del trabajador que se encuentra como falta en el contrato de trabajo o reglamento interno; mientras que las segundas son presupuestos establecidos por el legislador en los que el trabajador no prestará en servicio luego de ser autorizado por el empleador.

Así las cosas, la suspensión disciplinaria tiene su origen en el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador o en la violación de sus prohibiciones, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST. Sin embargo, además de las consagradas en la ley, las obligaciones o prohibiciones del trabajador pueden ser complementadas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual de trabajo o en la convención colectiva.

Siempre que el empleador aplique una suspensión disciplinaria, esta debe estar previamente establecida en cualquiera de los anteriores documentos mencionados, respetándose en todo caso la dignidad del trabajador.

El límite temporal de las suspensiones disciplinarias se encuentra en el artículo 112 del CST y es de hasta ocho días por la primera vez y hasta dos meses por reincidencia en cualquier grado.



³² Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 18 de mayo de 2009, magistrado ponente Gustavo Gnecco Mendoza, Expediente 32190.

³³ Entiéndase que esta sentencia de la Corte Suprema de Justicia se profirió sobre un permiso sindical no remunerado. Actualmente la Corte Constitucional considera que todos los permisos sindicales deben ser remunerados.

³⁴ Arenas & Cadavid, *Cartilla del trabajo...*, op. cit., p. 82.

En sentencia del 4 de agosto de 2009, la Corte Suprema de Justicia³⁵ condenó a una empresa por imponer una sanción disciplinaria de 30 días por la primera vez de cometida la falta, cuando el artículo 112 del CST consagra otro lapso. En este caso, la demandada debió pagar al trabajador los 22 días en que se excedió la suspensión disciplinaria.

Y, en otra sentencia,³⁶ condenó a la empresa al pago de la indemnización moratoria, porque omitió el trámite del Reglamento Interno para la imposición de sanciones disciplinarias y pese a ello suspendió al trabajador y le descontó de su salario y de prestaciones sociales los días de la suspensión del contrato.

4.5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar

El empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis meses³⁷ después de finalizado el servicio y puede reincorporarse a sus tareas cuando lo considere conveniente, con la obligación por parte del empleador, de admitirlo tan pronto gestione su reincorporación.

Frente a este caso no hay mucho que decir, pues la causal es clara. Sin embargo, vale la pena resaltar la discusión frente al tipo de servicio militar que suspende el contrato de trabajo. Para Germán Plazas,³⁸ esta causal no se aplica para los trabajadores que deban acudir a prestar el servicio militar obligatorio, pues cuando el trabajador es mayor de edad debe tener definida su situación militar para entrar a laborar, por lo que, durante la vigencia del contrato de trabajo, el trabajador no debe ser llamado a prestar el servicio militar obligatorio.

Nosotros no compartimos esta postura, pues en virtud de la Ley 1098 de 2006 los menores de edad pueden trabajar a partir de los 15 años, edad en la cual no han prestado su servicio militar obligatorio; y, si el contrato de trabajo se extiende hasta que cumpla la mayoría de edad, en el momento en que sea llamado a prestar el servicio militar, se debe suspender el contrato. Por lo demás, hay casos en los que el empleador recibe trabajadores que, siendo mayores de edad, aún no tienen definida su situación militar; independientemente de la sanción a la que pueda ser acreedor el empleador, el contrato de su trabajador se suspenderá también.



³⁵ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 4 de agosto de 2009, magistrado ponente Eduardo López Villegas, Expediente 34157.

³⁶ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 15 de febrero de 2005, magistrado ponente Camilo Tarquino Gallego, Expediente 23379.

³⁷ El artículo 41 de la Ley 48 de 1993 amplió el plazo existente de 30 días a seis meses.

³⁸ Plazas, *La nueva práctica...*, op. cit., pp. 266-267.

4.6. Detención preventiva del trabajador o arresto correccional que no exceda de ocho días y cuya causa no justifique la terminación del contrato

Conforme al Código de Procedimiento Penal, la detención preventiva se entiende como una medida de aseguramiento que se aplica al imputable, cuando hay en su contra un indicio grave de responsabilidad, con base en las pruebas legalmente producidas en el proceso.

El artículo 314 del mismo Código establece los casos en los cuales procede la detención preventiva.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estimó que “no toda detención preventiva –como medida penal de aseguramiento– implica que efectiva o materialmente la persona afectada con dicha decisión esté privada de su libertad. Es frecuente, (...) que el sindicado sea excarcelado mediante una caución”.³⁹

Por lo tanto, no toda detención preventiva suspende el contrato de trabajo, sino solo aquella que efectivamente priva físicamente de la libertad al trabajador. En estos casos, si transcurren más de 30 días de detención que imposibiliten físicamente al trabajador para prestar su servicio, se configura la causal de terminación unilateral de contrato con justa causa, a menos de que posteriormente se produzca la absolución del trabajador con respecto al proceso penal, lo cual convierte el despido en injusto y se debe pagar la correspondiente indemnización.

Por su parte, el arresto correccional es una medida policiva. Pero, según la Corte Constitucional, en Sentencia C-079 de 1996,⁴⁰ a partir de la vigencia del Decreto 118 del 15 de julio de 1970, perdió su validez al no estar señalado en ninguna de las disposiciones que en materia de contravenciones rigen en la actualidad.

Resulta interesante mencionar lo decidido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali en una sentencia de la Corte Suprema de Justicia⁴¹ sobre el caso de la detención preventiva de un trabajador oficial. Considera el Tribunal que, como la suspensión del trabajador la realizó el empleador por orden de la Fiscalía, era de obligatorio cumplimiento y por ello no estaba obligado a pagar los salarios dejados de percibir durante la suspensión del contrato de trabajo. Pero los salarios correspondientes al período de tiempo



³⁹ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 17 de octubre de 1989, magistrado ponente Jorge Iván Palacios, Expediente 3327.

⁴⁰ Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-079 del 29 de febrero de 1996, magistrado ponente Hernando Herrera Vergara, Expediente D-1040.

⁴¹ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de marzo de 2004, magistrado ponente Eduardo López Villegas, Expediente 22342.

corrido desde la ejecutoria de la sentencia en que fue absuelto hasta el día en que fue reintegrado (más de cinco meses) sí debían ser cancelados.

4.7. Por huelga declarada en forma prevista en la ley

Dentro de la normatividad colombiana no existe disposición alguna que defina qué es una huelga imputable al empleador. Sin embargo, la Corte Constitucional en la C-1369 de 2000⁴² dio una definición del concepto.

Por huelga imputable al empleador se entiende aquella a la que se ven abocados los trabajadores porque el empleador desconoce derechos laborales legales o convencionales que son jurídicamente exigibles. En este caso, el empleador debe pagar salario, prestaciones sociales y hacer las cotizaciones a la seguridad social.

La palabra imputar significa atribuir a alguien la responsabilidad de un hecho reprobable. Es por ello por lo que se imputa la huelga al empleador cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como es el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, como, por ejemplo, el no pago de los salarios o de las prestaciones sociales.

Por su parte, la huelga no imputable al empleador es aquella que se ha llevado a cabo con el lleno de los requisitos legales. En estos casos, se entiende que no hay culpa del empleador, sino que es la consecuencia natural de un conflicto colectivo. Por lo tanto, el empleador no debe pagar salario ni prestaciones sociales, pero sí debe garantizar la seguridad social; esta es la huelga que realmente suspende el contrato de trabajo.

5. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cesa para el trabajador la obligación de cumplir con la prestación del servicio contratado y, por ende, cesa para el empleador su obligación principal, que es la de remunerar el servicio.

Aunque es potestativo del empleador, puede descontar el período de suspensión para la liquidación de vacaciones, auxilio de cesantía y jubilaciones.

En cuanto a esto último –jubilaciones–, el Ministerio de la Protección Social, mediante los conceptos 256873 de 2007⁴³ y 295145 de 2010,⁴⁴ consi-



⁴² Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-1369 del 11 de octubre de 2000, magistrado ponente Antonio Barrera Carbonell, Expediente D-2764. Esta sentencia reemplazó la anulada Sentencia C-993 de 2000.

⁴³ Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 256873 del 2 de noviembre de 2007.

⁴⁴ Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 295145 del 4 de octubre de 2010.

deró que la pensión de jubilación a la que se refiere la norma corresponde en el sistema general de pensiones a la pensión de vejez.

Según el artículo 71 del Decreto 806 de 1998, en los períodos de huelga o de suspensión temporal del contrato de trabajo, no hay lugar al pago de los aportes en salud por parte del afiliado, pero sí del empleador, es decir, el 8,5%. Pero, en los casos de huelga, como no se puede desconocer el derecho irrenunciable de los trabajadores a la seguridad social, el empleador deberá cotizar incluso el aporte del trabajador, pero posteriormente cuando termine la huelga podrá deducir las cotizaciones de los trabajadores.⁴⁵

Existe discusión respecto a si el empleador debe cotizar tanto a pensiones como a salud. Para el Ministerio de la Protección Social, ante la ausencia de una norma que reglamente esta situación frente a la no prestación del servicio por parte del trabajador, no hay obligación de cotizar al sistema general de pensiones, únicamente a salud.⁴⁶

Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia C-1369 de 2000, donde se demandó la inconstitucionalidad de la expresión **“la huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure”** del artículo 449 del CST, declaró el artículo exequible condicionadamente, pero aclaró que, le sea o no imputable la huelga al empleador, este deberá 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.

Adicionalmente, en las consideraciones afirmó que, durante la cesación de actividades, el empleador debe hacer los correspondientes aportes a salud y pensiones a las entidades en donde se encuentren afiliados sus trabajadores, pero, más importante aún, debe hacer tanto los aportes a su cargo como los de los trabajadores, pudiendo posteriormente deducir lo que ha pagado de los derechos que se causen a favor de los trabajadores.

Así mismo, en la Sentencia T-503 de 2002, la Corte Constitucional sí se refiere al tema en concreto y es enfática al expresar que, durante la suspensión del contrato de trabajo, “el trabajador deja de prestar el servicio y el empleador suspende el pago del salario. Sin embargo, la prestación de la seguridad social (salud y pensión), durante la suspensión de los contratos de trabajo, se mantiene en cabeza del empleador. De esta manera, la seguridad social como principio del trabajo se encuentra garantizada legal y constitu-



⁴⁵ Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-1369 del 11 de octubre de 2000, magistrado ponente José Antonio Barrera Carbonell, Expediente D-2764.

⁴⁶ Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 28424 del 5 de febrero de 2008.

cionalmente tal y como lo señala el artículo 53 de la Carta Política”.⁴⁷ Según la Corte, debido al carácter fundamental del derecho a la seguridad social otorgado por el artículo 53 de la Constitución Política, aun cuando el pago de los salarios no pueda ser exigible por el trabajador durante los períodos de suspensión, la seguridad social sí.

No obstante, los apartes jurisprudenciales citados, tal y como lo afirma Jaramillo Jassir,⁴⁸ hacen parte del *obiter dictum* de la sentencia y en consecuencia solo muestran la tendencia de la Corte frente al tema, mas no son de obligatorio cumplimiento.

Con respecto a la prima legal de servicios, vale la pena remitirse a las sentencias del 31 de enero⁴⁹ y 9 de noviembre de 1990⁵⁰ de la Corte Suprema de Justicia, quien estimó que la palabra “servicios” no se refiere al servicio efectivamente prestado, sino a la antigüedad del trabajador, razón por la cual no se pueden descontar los períodos de suspensión al pagar la prima legal de servicios, pues esta última palabra no se refiere el servicio efectivamente prestado.

En el mismo sentido, en las sentencias 591 de 1987⁵¹ y 2626 de 1988,⁵² dijo que “sólo para estas tres situaciones: cesantías, vacaciones y jubilación, es permitido descontar estos períodos (CST, art. 53)”.

Señaló que la norma transcrita debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de suspensión únicamente puede descontarse para los casos indicados en la disposición, esto es, para las vacaciones, cesantías y jubilaciones, que son pagos laborales que se causan por servicios cumplidos de manera efectiva.

El Ministerio de la Protección Social en conceptos 342859⁵³ y 33233⁵⁴ de 2008 consideró que la norma no autoriza descontar el tiempo que duró la suspensión del contrato de trabajo, para efectos de calcular el valor de la prima de servicios.



⁴⁷ Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-503 del 27 de junio de 2002, magistrado ponente Eduardo Montealegre Lynett, expedientes T-569876, T-569877, T-569878, T-571461, T-571462, T-571463, T-571464 y T-571465.

⁴⁸ Jaramillo Jassir, *Principios constitucionales...*, op. cit., p. 106.

⁴⁹ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 31 de enero de 1990, magistrado ponente Jacobo Pérez Escobar, Expediente 2905.

⁵⁰ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 9 de noviembre de 1990, magistrado ponente Jorge Iván Palacio, Expediente 3911.

⁵¹ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de marzo de 1987, magistrado ponente Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 591.

⁵² Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 7 de diciembre de 1988, magistrado ponente Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 2626.

⁵³ Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 342859 del 20 de noviembre de 2008.

⁵⁴ Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 33233 del 11 de febrero de 2008.

La postura anterior de la Corte Suprema de Justicia, como se refleja en la sentencia del 23 de septiembre de 1957,⁵⁵ era precisamente que el pago de la prima sí requería prestación efectiva del servicio y que, por lo tanto, los períodos de suspensión sí podían ser descontados. Y en esto concuerda Campos Rivera, quien afirma: “La ley autoriza (...) para descontar esos períodos [los de suspensión] para efectos de la liquidación de vacaciones, cesantías, jubilaciones y prima de servicios”.⁵⁶

En nuestro sentir, no encontramos justificación alguna para que se afirme que la prima legal de servicios sí debe cancelarse en caso de suspensión del contrato. Especialmente si se tiene en cuenta que esta prestación social busca reemplazar la participación de utilidades de los trabajadores, por lo tanto, si no se está prestando el servicio por parte del trabajador, no se encontraría una razón para recibir esta prestación social.

En relación con los aportes al sistema de riesgos profesionales, debido a que no hay prestación personal del servicio y, por consiguiente, el trabajador no está expuesto a riesgo profesional alguno, el empleador no está obligado a hacer el respectivo aporte.

Finalmente, como lo afirma Hernández Henríquez, como efecto de la suspensión del contrato de trabajo se entiende que subsisten los deberes éticos: lealtad, fidelidad, respeto, confianza, es decir, la buena fe.

Y es que “no sería lógico que el trabajador, durante un período de licencia quedara desligado de la obligación de respeto y consideración y pudiera quebrantar la confianza o violar la buena fe contractual o practicar competencia desleal contra su empleador”.⁵⁷ Pero no se debe pensar que este deber de respeto y buena fe es únicamente del trabajador, pues es un deber recíproco derivado del artículo 55 del CST, que, al establecer que “el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”, está haciendo que sea un deber de ambas partes, empleador y trabajador.

Lo anterior no es solo un concepto doctrinal. La Corte Suprema de Justicia en reciente sentencia⁵⁸ se pronunció en el caso de un piloto que había solicitado a su empleador una licencia no remunerada por seis meses, y



⁵⁵ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 23 de septiembre de 1957, citada en Cadavid & Arenas, *Cartilla del trabajo...*, op. cit., p. 90.

⁵⁶ Campos Rivera, Domingo, *Derecho laboral*, 7ª edición, Temis, Bogotá, 2003, p. 232.

⁵⁷ Hernández Henríquez, “Derecho laboral”..., op. cit., p. 25.

⁵⁸ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 2010, magistrado ponente Camilo Tarquino Gallego, Expediente 39078.

durante ese período de tiempo prestó sus servicios a una empresa diferente, agravándose la situación porque había pactado en su contrato de trabajo la cláusula de exclusividad. Al respecto dijo la Corte que la obligación de obediencia y fidelidad con el empleador no se interrumpe con la suspensión del contrato de trabajo, las únicas obligaciones que se suspenden son las de prestar el servicio y pagar el salario, pues “la suspensión implica sólo un estado de latencia, por eso las obligaciones que no dependen estrictamente de la prestación de la labor permanecen inalterables, no se extinguen”.

6. REANUDACIÓN DEL TRABAJO

Una vez que las causas que originaron la suspensión del contrato de trabajo han desaparecido, el empleador, en los tres primeros casos (fuerza mayor o caso fortuito, muerte o inhabilitación del empleador, suspensión de actividades o cláusula temporal hasta por 120 días), debe avisar a los trabajadores la fecha de reanudación del trabajador mediante notificación personal o avisos publicados por lo menos dos veces en un periódico de la localidad.

Si los trabajadores se presentan dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso, el empleador debe admitirlos en sus ocupaciones anteriores; de lo contrario, se configurará una causa general o modo de terminación del contrato que no dará lugar al pago de la indemnización (CST, artículo 61, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990).

7. LEGISLACIÓN EXTRANJERA

7.1. México

La Ley Federal del Trabajo⁵⁹ consagra la figura de la suspensión en el artículo 42 y, según ésta, durante el período de suspensión, al igual que en Colombia, se suspende la obligación del empleador de pagar el salario y del trabajador de prestar el servicio. Sin embargo, las causales que dan origen a la suspensión del contrato difieren de manera importante. Revisémoslas someramente, con un breve comentario respecto a Colombia:

- La enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. En Colombia se consideran como casos de interrupción del



⁵⁹ México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo.

contrato de trabajo, es decir, no se presta el servicio, pero sí se paga una remuneración, en este caso, un auxilio económico.

- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. En Colombia, la detención preventiva suspende el contrato de trabajo, pero con un límite temporal de 30 días y sin la condición de que sea posteriormente absuelto (esto se da en nuestro país en caso de despido con justa causa, conforme al numeral 7 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del CST). Sin embargo, la legislación mexicana establece que, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel, situación que no es consagrada en la legislación colombiana y no sería caso de suspensión por existir remuneración a favor del trabajador.
- El arresto del trabajador. En Colombia el arresto correccional se encuentra junto con la detención preventiva en una misma, como causal de suspensión del contrato de trabajo, y, a diferencia de México, tiene un límite de tiempo.
- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución⁶⁰ (el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta), y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución (alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior). Para compararla con Colombia, esta causal debe ser dividida en dos. Respecto a la primera parte, el ejercicio de ciertos cargos por parte del trabajador en Colombia no constituyen una causal de suspensión del contrato de trabajo, son licencias, con la obligación especial del empleador de concederlas (numeral 6 del artículo 57 del CST) y, conforme a la Corte Constitucional, deben ser remuneradas. Con respecto a la segunda parte de la causal, encontramos que se asemeja en Colombia con la prestación del servicio militar que también suspende el contrato de trabajo.
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. En Colombia el ejercicio del trabajador de cargos similares no



⁶⁰ México, Congreso Constituyente, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

constituye causal de suspensión del contrato. Quizás algunos podrían estar incluidos en desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (artículo 57 del Código mencionado).

- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. En Colombia, ello no configura causales de suspensión ni de terminación del contrato de trabajo. Nos preguntamos si la causal es indefinida en el tiempo, o qué pasa si el trabajador se demora en entregar los documentos necesarios.

En México, una vez desaparecidas las causales de suspensión, en las causales 1, 2, 3 y 7 enunciadas, el trabajador deberá regresar a trabajar al día siguiente, en los demás casos el trabajador tendrá 15 días para hacerlo.

7.2. Paraguay

En este país, la suspensión del contrato de trabajo está regulada en el Código del Trabajo, capítulo VIII del título II,⁶¹ en donde se determina que ésta solo interrumpe los efectos del contrato y no extingue los derechos y obligaciones que de él emanan. Es una lista extensa de causales. Veamos:

- La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas, siempre que no sea imputable al empleador. Si bien es cierto que en Colombia no existe esta causal, puede equipararse con la causal tercera, pues la clausura temporal de la empresa puede darse por razones técnicas.
- La imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador. Esta misma causal está consagrada en el numeral 2 del artículo 51 del CST colombiano.
- La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador; el exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado; y la imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación, son tres causales más estipuladas en la normatividad paraguaya. Respecto a estos motivos, si bien no se encuentran establecidas en los mismos términos en Colombia, podrían enmarcarse dentro de la causal tercera colombiana, ya que



⁶¹ Paraguay, Congreso Nacional, Ley 213 de 1993, Código del Trabajo.

la clausura temporal de la empresa puede ser por razones económicas. Aunque es importante advertir que, en nuestro país, el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas (CST, art. 28).

- El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas. Es similar a la nuestra, pero, en Colombia, en vez de señalar la “consecuencia necesaria y directa de la interrupción”, menciona “que temporalmente impida la ejecución” (del contrato).
- Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas. Igual comentario que se hizo para la legislación mexicana vale en este caso, por cuanto en Colombia la enfermedad que impida al trabajador prestar el servicio es un caso de interrupción del contrato de trabajo mas no de suspensión.
- La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente. En Colombia la causal sexta del artículo 51 del CST se asemeja a esta, siendo la única diferencia que en nuestro país se establece un límite temporal para la detención o arresto.
- La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpan necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos. Como tal, no está prevista en Colombia. Podría asemejarse a la segunda, en la parte referida a la inhabilitación del empleador.
- La cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua. En Colombia, no constituye causal de suspensión. Más bien, sería aplicación de los artículos 28 y 140 del CST.
- El cumplimiento por el trabajador del servicio militar obligatorio, o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en los casos de movilización decretada. En Colombia, el servicio militar suspende el contrato de trabajo; y consideramos que la incorporación decretada a las Fuerzas Armadas puede referirse al llamamiento de reservas en casos excepcionales.
- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la ley, cuando solo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo. En Colombia, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales aun cuando impiden al trabajador prestar el servicio no son causales de suspensión del contrato, como ya se mencionó.

- La huelga y el paro, salvo el caso que fuere calificado ilegal. En Colombia, la huelga imputable al empleador, con base en pronunciamientos de la Corte Constitucional, es la que suspende el contrato de trabajo.
- El descanso pre y posnatal, licencias, reposos legales y vacaciones. En nuestro país, ninguna de estas situaciones son causales de suspensión.
- El ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores. Parecido se consagra en nuestro numeral 6 del artículo 57, pero no en el artículo 51 sobre suspensión. Y, como ya vimos, conforme a sentencia de la Corte Constitucional, en estos casos habría remuneración al trabajador.
- Cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos. Finalmente, esta última disposición permite concluir que en Paraguay las causales de suspensión del contrato son enunciativas mas no taxativas, como sí sucede en Colombia.

En los seis primeros casos de suspensión, el empleador deberá informar con ocho días de anterioridad la reanudación del trabajo, y el trabajador tendrá 10 días para reincorporarse a sus labores.

7.3. España

En este país, las relaciones laborales se regulan por medio del Real Decreto Legislativo 1/1995.⁶²

Igual que en Colombia, la suspensión del contrato de trabajo en España trae como consecuencia el no cumplimiento de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Según el artículo 45 de esta ley, el contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo de las partes. Esta causal se puede considerar equivalente a la causal colombiana de licencia o permiso temporal –no remunerado– concedido por el empleador al trabajador, pues, cuando el empleador concede la licencia o permiso, se entiende que ha habido un acuerdo entre las partes de suspender el contrato de trabajo.



⁶² España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/95, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Las consignadas válidamente en el contrato. Lo que significa que, a diferencia de Colombia, las causales de suspensión no son taxativas.
- Incapacidad temporal de los trabajadores. Y maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En Colombia, las situaciones previstas en estas causales dan lugar a licencias remuneradas, pero no se consagra la figura de la “preadopción”.
- Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria. En ambos países, el servicio militar suspende el contrato de trabajo. Pero en Colombia el servicio militar no se puede cambiar por servicio comunitario.
- Ejercicio de cargo público representativo. Podría asemejarse a la obligación de licencia consagrada en el numeral 6 del artículo 57 del CST, lo que no origina causal de suspensión por ser remunerado de acuerdo con criterio de la Corte Constitucional.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. Esta causal es equivalente a la detención preventiva o arresto correccional en Colombia; sin embargo, en España no se establece un límite temporal para esa privación de la libertad del trabajador.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias. Igual que en Colombia, la suspensión disciplinaria implica no remunerar el servicio y, por lo tanto, se configura como causal de suspensión del contrato.
- Fuerza mayor temporal. Corresponde al numeral 1 del artículo 51 de nuestro estatuto laboral, aclarando que en nuestro país la norma se refiere a fuerza mayor y caso fortuito.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta causal equivale a la que en Colombia es la suspensión de actividades o clausura temporal (...) por razones técnicas o económicas. La diferencia de estas causales radica en que en Colombia se establece un límite que es de 120 días, mientras que en España no.
- Excedencia forzosa. No aplicable en Colombia. Se presenta cuando un trabajador no ocupa su puesto de trabajo durante un tiempo determinado. Puede ser voluntaria o forzosa. La voluntaria se da mínimo por cuatro meses y máximo cinco años, se otorga por cuidado de cada hijo (no más

de tres años) y por el cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad (no mayor de dos años). La forzosa se otorga por designación o elección para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo y debe reintegrarse al mes siguiente del cese en el cargo público.

- Por el ejercicio del derecho de huelga. En Colombia, se agrega “declarada en la forma prevista en la ley”. Y, conforme a la jurisprudencia constitucional, solamente la huelga imputable al empleador es la que suspende el contrato de trabajo.
- Cierre legal de la empresa. En nuestro concepto, la redacción de la causal no es afortunada. Apelando a la razonabilidad y a que se hace referencia a la suspensión del contrato, estimamos que debe ser cierre temporal. Así las cosas, es dable equiparar esta causal a la clausura temporal consagrada en el numeral 3 del artículo 51 del CST. No obstante, no son del todo parecidas, pues en España el cierre de la empresa no debe ser por ciertas razones específicas, mientras que en Colombia debe ser por razones técnicas o económicas, u otras, pero en todo caso independientes de la voluntad del empleador y con autorización del Ministerio de la Protección Social.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Esta causal fue incorporada en virtud de la Ley Orgánica 1/2004,⁶³ sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En su artículo 2º, se establece que a través de ella se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar entre otros fines: “(...) d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género”. En Colombia, no existe una causal similar a esta y estimamos que podría tratarse de un asunto de acoso moral o *mobbing*.

Como pudimos observar, son a veces más las diferencias que las similitudes entre las legislaciones mexicana, paraguaya y española respecto a Colombia.

CONCLUSIONES

Del anterior análisis de la figura de la suspensión del contrato de trabajo, podemos concluir que, en efecto, la relación de trabajo, al estar cons-



⁶³ España, Jefatura de Estado, Ley Orgánica 1ª del 28 de diciembre de 2004.

titudina por seres humanos, está expuesta a situaciones críticas que podrían ameritar la terminación del contrato de trabajo, pero que en la realidad solo suspenden las obligaciones principales de las partes para mantener vigente el contrato, y, una vez desaparecidas esas situaciones, puede reanudarse con normalidad.

Dicho beneficio permite que la suspensión del contrato de trabajo sea considerada como una clara expresión del principio laboral fundamental de la estabilidad en el trabajo, pues, a pesar de existir situaciones adversas, se procura el mantenimiento del vínculo.

No obstante, no en cualquier caso se puede dar este beneficio a las partes del contrato, ya que en la legislación colombiana son taxativas las causales que suspenden el contrato de trabajo, y son aquellas contempladas en el artículo 51 del CST, por lo que se entiende que la suspensión del contrato de trabajo tiene como características principales la temporalidad y la causalidad.

Así, encontramos que la primera causal de suspensión del contrato de trabajo es la fuerza mayor o caso fortuito, que, para que permita a las partes suspender el contrato de trabajo, debe ser imprevisible, colocar a las partes en imposibilidad de cumplir sus obligaciones y ser pasajero. En estos casos, el empleador debe dar aviso de la suspensión al Ministerio de la Protección Social, y la suspensión durará lo necesario para recuperarse del hecho causante de esta, por lo que es indefinida.

Luego hallamos que el contrato de trabajo se puede suspender por la muerte o inhabilitación del empleador, pero solo cuando éste sea persona natural, pues, de lo contrario, no será necesario. Sin embargo, hay casos muy específicos en los que la muerte del empleador llevará inevitablemente a la terminación del contrato de trabajo por no ser posible su reemplazo. En estos casos la suspensión durará lo necesario para reemplazar al empleador.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, también es una causal de suspensión del contrato de trabajo. Respecto a ella vale la pena resaltar que, a pesar de que la suspensión se da por causales taxativas, la expresión “u otras independientes de la voluntad del empleador” deja abierta la posibilidad a que sea por muchas otras no contempladas en el artículo 51, pero su limitación se encuentra no solo en que debe ser ajena a la voluntad del empleador, sino en que en estos casos se requiere la autorización previa del Ministerio de la Protección Social. De todas formas, la suspensión de actividades no debe ser superior a 120 días, puesto que, de lo contrario, habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Después tenemos la licencia o permiso temporal otorgado por el empleador y la suspensión disciplinaria, causales que en nuestro concepto no

deberían ir unidas en una sola por tener orígenes diversos. Con respecto a la licencia o permiso temporal, se debe recordar que solo suspenderán el contrato aquellas licencias o permisos que no sean remunerados, por lo que aquellas consagradas en el artículo 57 numeral 6 del CST ya no suspenden el contrato por ser todas ellas remuneradas, según sentencia de la Corte Constitucional. En estos casos, el contrato estará suspendido durante el tiempo que haya sido concedida la licencia.

Por su parte, la suspensión disciplinaria suspenderá el contrato cuando sea legalmente impuesta, es decir, que se encuentre contemplada en el reglamento interno de trabajo, y tiene su origen en una conducta reprochable del trabajador. En este caso, el contrato se suspenderá por el tiempo que haya sido impuesta la sanción disciplinaria, pero siempre cumpliendo los máximos legales.

También se suspende el contrato cuando el trabajador sea llamado a prestar servicio militar, caso en el cual el empleador deberá conservar el puesto de trabajo hasta por seis meses posteriores a la finalización de la prestación del servicio militar.

La detención preventiva o arresto correccional igualmente suspenden el contrato de trabajo, y al respecto vale la pena aclarar que, como lo ha dicho la Corte Constitucional, el arresto correccional ya no existe en el ordenamiento jurídico colombiano, por no estar consagrado en ninguna disposición vigente. En estos casos, el contrato se suspende hasta por 30 días de detención preventiva que efectivamente prive de la libertad al trabajador; luego de esos 30 días, se puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo. Pero, si posteriormente el trabajador es absuelto, la terminación del contrato se tornará en injustificada y habrá que pagar la indemnización correspondiente.

Finalmente, el contrato de trabajo se suspende por la huelga declarada en la forma prevista por la ley, pero siempre que sea imputable al empleador, es decir, aquella a la que los trabajadores se ven obligados porque el empleador ha incumplido con sus obligaciones legales o convencionales.

Una vez suspendido el contrato de trabajo, no debe olvidarse que las únicas obligaciones que han sido suspendidas válidamente por este fenómeno son las de el pago del salario por parte del empleador y la prestación del servicio por parte del trabajador, por lo que se entiende que las demás obligaciones, entre ellas las de lealtad y buena fe, se mantienen vigentes en los períodos de suspensión. Pero estos períodos, en virtud del artículo 53 del CST, pueden ser descontados al liquidar cesantías, vacaciones y jubilación (esta última entendida hoy en día como vejez).

Con referencia a los aportes al sistema de seguridad social, lo único que ha dejado claro la ley es que durante los períodos de suspensión el empleador solo se encuentra obligado a hacer el aporte patronal a salud. Sin embargo,

guardó silencio con los aportes a pensión, por lo que las sentencias C-1369 de 2000 y T-503 de 2002 de la Corte Constitucional permiten llenar el vacío legal concluyendo que, al tener la seguridad social un carácter irrenunciable, el empleador no puede evadir el aporte patronal, pero lo recomendable es que el empleador haga tanto el aporte patronal como el que corresponde al trabajador, y, posteriormente, descuenta al trabajador el aporte correspondiente, para evitar inconvenientes tanto en la prestación del servicio de salud como en las semanas cotizadas para poder pensionarse.

Como la suspensión es una circunstancia pasajera, una vez desaparezca la causa que la originó, deberá reanudarse el trabajo. La regla general es que dentro de los tres días siguientes a la desaparición de la causal los trabajadores deberán volver a sus puestos de trabajo, pero en los tres primeros casos de suspensión es el empleador quien tiene la obligación de informar a los trabajadores la fecha de reanudación del trabajo; una vez informados los trabajadores, tendrán tres días para retomar sus labores, y, en el caso del servicio militar, el trabajador tendrá seis meses para volver a su trabajo.

En la legislación de los países estudiados, se puede concluir que: en México, si bien son siete las causales de suspensión, solo tres de ellas son equivalentes en Colombia a causales de suspensión; por el contrario, las dos primeras en Colombia interrumpen el contrato y otras dos –designación de cargos especiales y la falta de documentos exigidos por la ley– ni siquiera afectan el contrato de trabajo. Se observa diferencia en la reanudación de las labores, pues en Colombia la regla general es de tres días o cuando el empleador indique, mientras que en México serán 1 o 15 días dependiendo de la causal, y, aunque la ley no lo dice expresamente, aparentemente las causales de suspensión, al igual que en Colombia, son taxativas.

En Paraguay, la lista de causales de suspensión del contrato de trabajo no es taxativa, sino enunciativa, ya que puede haber otras causales de suspensión consagradas en el contrato de trabajo o en el reglamento interno. La mayoría de ellas coinciden con la ley colombiana, y solo algunas de ellas concuerdan en Colombia con casos en los que se interrumpe mas no se suspende el contrato de trabajo.

En España, al igual que en Paraguay, pero a diferencia de Colombia, las causales de suspensión no son taxativas, sino enunciativas, toda vez que se permite que las partes pacten otras causales de suspensión en el contrato de trabajo. La mayoría de las causales de suspensión encuentran una equivalencia en Colombia, salvo algunas que corresponden a interrupción del contrato de trabajo y otras que no operan en nuestro país ni como suspensión ni como interrupción. Pero encontramos interesante la causal de la mujer trabajadora que se ve obligada a abandonar su trabajo por ser víctima de la violencia de género, ya que estamos ante una protección especial a traba-

jadores de condiciones especiales, como lo son en Colombia las mujeres en estado de embarazo o en lactancia y los trabajadores con alguna discapacidad física o mental. Y además es una causal que responde a una realidad social muy específica y que la legislación ha considerado de especial protección.

Finalmente, haciendo una comparación general de los tres ordenamientos jurídicos, vemos que en cierta manera la ley colombiana es más proteccionista con respecto al trabajador enfermo o incapacitado, pues tanto en México como en Paraguay y España, en esos casos se suspende el contrato de trabajo, es decir, el trabajador deja de percibir su salario, mientras que en Colombia constituyen casos de interrupción, lo que significa que el trabajador válidamente no presta el servicio, pero sí recibe un salario o remuneración.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arenas Gallego, Eraclio & Cadavid Gómez, Ignacio, *Cartilla del trabajo 2011*, 6ª edición, Medellín.
2. Campos Rivera, Domingo, *Derecho laboral*, 7ª edición, Temis, Bogotá, 2003.
3. Carro Igelmo, Alberto, *La suspensión del contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 1959.
4. Cortés Riaño, Carlos Alberto, “Tendencias jurisprudenciales sobre la suspensión del contrato de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 1990, (40).
5. De la Cueva, Mario, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9ª edición, Porrúa, México, 2003.
6. Guerrero Figueroa, Guillermo, *Principios fundamentales del derecho del trabajo*, Bogotá, 1999.
7. Guerrero Figueroa, Guillermo, *Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo*, 7ª edición, Leyer, Bogotá, 2011.
8. Hernández Henríquez, Fabián Ignacio, “Derecho laboral”. Apuntes del Diplomado de Derecho Laboral, Instituto de Posgrados Forum, Universidad de La Sabana, en <sabanet.unisabana.edu.co/.../FABIAN%20HERNANDEZ/Derecho%20Laboral.doc> consulta del 21 de febrero del 2011.
9. Jaramillo Jassir, Iván Daniel, *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*, 1ª edición, Universidad del Rosario, Bogotá, 2010.
10. Lafont, Francisco, *Tratado de derecho laboral*, tomo I. Individual, 2ª edición, Ediciones Ciencia y Derecho, 1999.
11. López Fajardo, Alberto, *Elementos de derecho del trabajo*, 4ª edición, Ediciones del Profesional, Bogotá, 2010.

12. Obando Garrido, José María, *Derecho laboral*, Doctrina y Ley, Bogotá, 2007.
13. Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2ª edición, Depalma, Argentina, 1978.
14. Plazas, Germán, *La nueva práctica laboral*, 12ª edición, Bolívar, Bogotá, 2011.
15. Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 22ª edición, tomo 6, Espasa, España, 2001.
16. Trejos Aguilar, María Matilde & Zuluaga Aramburo, Juan Guillermo, "Práctica judicial en derecho laboral individual. Documento de trabajo", promoción 2009, en Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, <http://www.ejrlb.net/medios/docs/123/area_laboral/232_14_modulo_complementario_de_derecho_individual.pdf> consulta del 14 de marzo del 2011.
17. Vázquez Vialard, Antonio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, tomo 1, 8ª edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1999.
17. Vida Soria, José; Monereo Pérez, José & Molina Navarrete, Cristóbal, *Manual de derecho del trabajo*, 2ª edición, Comares, Granada, 2004.

Jurisprudencia

1. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 22 de junio de 1958.
2. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de marzo de 1987, magistrado ponente Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 591.
3. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 7 de diciembre de 1988, magistrado ponente Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 2626.
4. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 17 de octubre de 1989, magistrado ponente Jorge Iván Palacios, Expediente 3327.
5. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, sentencia del 20 de noviembre de 1989, magistrado ponente Alberto Ospina Botero, Expediente 24251.
6. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 31 de enero de 1990, magistrado ponente Jacobo Pérez Escobar, Expediente 2905.
7. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 9 de noviembre de 1990, magistrado ponente Jorge Iván Palacio, Expediente 3911.

8. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección primera, sentencia del 23 de mayo de 1991, magistrado ponente Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 4246.
9. Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-079 del 29 de febrero de 1996, magistrado ponente Hernando Herrera Vergara, Expediente D-1040.
10. Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-183 del 28 de febrero de 2000, magistrado ponente José Gregorio Hernández Galindo, expedientes T-245114, T-245115, T-245116 y T-254046.
11. Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-1369 del 11 de octubre de 2000, magistrado ponente Antonio Barrera Carbonell, Expediente D-2764.
12. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 28 de noviembre de 2001, magistrado ponente Francisco Escobar Henríquez, Expediente 16595.
13. Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-503 del 27 de junio de 2002, magistrado ponente Eduardo Montealegre Lynett, expedientes T-569876, T-569877, T-569878, T-571461, T-571462, T-571463, T-571464 y T-571465.
14. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de marzo de 2004, magistrado ponente Eduardo López Villegas, Expediente 22342.
15. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 15 de febrero de 2005, magistrado ponente Camilo Tarquino Gallego, Expediente 23379.
16. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de enero de 2006, magistrado ponente Isaura Vargas Díaz, Expediente 25370.
17. Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Expediente D-7754.
18. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 18 de mayo de 2009, magistrado ponente Gustavo Gnecco Mendoza, Expediente 32190.
19. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 4 de agosto de 2009, magistrado ponente Eduardo López Villegas, Expediente 34157.
20. Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 2010, magistrado ponente Camilo Tarquino Gallego, Expediente 39078.

Otros

1. Colombia, Congreso de la República, Ley 57 del 15 de abril de 1887.
2. Colombia, Congreso de la República, Ley 50 del 28 de diciembre 1990.
3. Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 256873 del 2 de noviembre de 2007.
4. Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 342859 del 20 de noviembre de 2008.
5. Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 33233 del 11 de febrero de 2008.
6. Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 28424 del 5 de febrero de 2008.
7. Colombia, Ministerio de Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 246235 de 2010.
8. Colombia, Ministerio de la Protección Social, Oficina de Asesoría Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 295145 del 4 de octubre de 2010.
9. España, Jefatura de Estado, Ley Orgánica 1ª del 28 de diciembre de 2004.
10. España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/95, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
11. México, Congreso Constituyente, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
12. México, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo.
13. Paraguay, Congreso Nacional, Ley 213 de 1993, Código del Trabajo.