RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	**ANDRES MAURICIO LEMUS CHINCHILLA**
FACULTAD	**EDUCACION ARTES Y HUMANIDADES**
PLAN DE ESTUDIOS	**DERECHO**
DIRECTOR	**JOSE FERNANDO LEMUS CHINCHILLA**
TÍTULO DE LA TESIS	**APLICABILIDAD DE LA SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DIRECTA DE LA CRISIS SANITARIA CAUSADA POR LA PANDEMIA DEL COVID 19 EN COLOMBIA**

RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

EL PRESENTE DOCUMENTO, CONTIENE EL ESTUDIO DE LEGISLACION, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA QUE PERMITEN DETERMINAR LA APLICABILIDAD DE LA FIGURA DE SUSPENSION DE CONTRATOS LABORALES, DENTRO DEL MARCO DE UNA PANDEMIA MUNDIAL, COMO ES LA DEL COVID 19, QUE SE DESARROLLA EN LA ACTUALIDAD Y QUE HA SIDO EL EPICENTRO DE UNA GRAN CRISIS ECONOMICO, SOCIAL Y DE SALUD PUBLICA EN EL TERRITORIO COLOMBIANO Y A NIVEL MUNDIAL.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 40	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

APLICABILIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DIRECTA DE LA CRISIS SANITARIA CAUSADA POR LA PANDEMIA DEL COVID 19 EN COLOMBIA.

AUTOR
ANDRÉS MAURICIO LEMUS CHINCHILLA

Trabajo de grado en modalidad de monografía jurídica como requisito para optar el título de abogado.

Director
JOSÉ FERNANDO LEMUS CHINCHILLA.
Abogado

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO

Ocaña, Colombia **Diciembre, 2020**

Dedicatorias

Dedico este trabajo primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta aquí hoy, por darme fuerza y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos y por supuesto a mis padres y mis hermanos, quienes me apoyaron moral y económicamente durante todo este proceso.

Índice

Capítulo 1. Análisis de la normatividad constitucional y legal del derecho al trabajo y sus suspensiones en los contratos laborales. 1

1.1. Antecedentes Normativos 1

1.2. Análisis de los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social. 5

1.3. Características procesales de la suspensión de contratos de trabajo. 11

Capítulo 2. Casos excepcionales de la autorización otorgada por el Ministerio del trabajo al empleador para la suspensión de un contrato de trabajo..... 13

2.1. Naturaleza y Finalidad 13

2.2. Requisitos para autorización de suspensión de Contrato laboral por el Ministerio de Trabajo colombiano. 14

Capítulo 3. Análisis de la fuerza mayor o caso fortuito como causal de la suspensión de contratos de trabajo en el territorio colombiano por razón de la pandemia del Coronavirus Covid 19. 18

Capítulo 4. Análisis jurisprudencial, antecedente de la suspensión de contrato de trabajo y posible vulneración de derechos fundamentales. 19

4.1. Antecedentes Nacionales..... 19

4.1.1. Corte Constitucional, sala octava de revisión, Sentencia T-162 de 2004. 19

4.1.2. Corte Constitucional, sala quinta de revisión, Sentencia T-048 de 2018 20

Conclusiones 22

Referencias..... 25

Lista de tablas

Tabla 1 Antecedentes normativos del derecho al trabajo 2

Tabla 2. Procedimiento administrativo general del ministerio del trabajo. 15

Tabla 3 Análisis jurisprudencia - Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, Sentencia T-162 -801747, 2004. 19

Tabla 4 Análisis jurisprudencial - Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, Sentencia T-048 - 6.389.342, 2018. 20

Resumen

El presente documento, contiene el estudio de legislación, jurisprudencia y doctrina que permiten determinar la aplicabilidad de la figura de suspensión de contratos laborales, dentro del marco de una pandemia mundial, como es la del Covid 19, que se desarrolla en la actualidad y que ha sido el epicentro de una gran crisis económico, social y de salud pública en el territorio colombiano y a nivel mundial.

Palabras clave: Contrato, Suspensión de contrato, Estado de Emergencia.

Abstract

This document contains the study of legislation, jurisprudence and doctrine that allow determining the applicability of the figure of suspension of employment contracts, within the framework of a global pandemic, such as that of Covid 19, which is currently developing and which It has been the epicenter of a great economic, social and public health crisis in the Colombian territory and worldwide.

Keywords: Contract, Suspension of contract, State of Emergency.

Introducción

El derecho laboral se define como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones nacientes entre empleadores y trabajadores en cuanto a la prestación de servicios, la protección, los derechos y deberes; denominado de múltiples formas entre las cuales se destacan derecho obrero, legislación industrial, derecho del trabajo entre otros, pero siempre caracterizándose según César Marcuccipor ser una rama del derecho relativamente nueva, autónoma y con tendencias internacionales, además de poseer una naturaleza mixta por lo referente a su aspecto público y privado de las relaciones que reglamenta.

Ahora bien según Jorge Eliécer Manrique este derecho en cuanto a su desarrollo estructural demuestra que su más importante perfeccionamiento se ve inmerso en la figura de contrato de trabajo ya que este representa su calificativo de originalidad y especificidad por fuera de lo ya conocido y desarrollado en materia de derecho civil y se ocupa de regular el trabajo libre y voluntario del trabajador asalariado, desarrollándolo específicamente al servicio del empleador, bajo condiciones de subordinación y dependencia.

Transformaciones que fueron vistas como estructurales en el seno del derecho laboral, y que fueron introducidas y asimiladas lenta, paulatinamente y casi de forma imperceptible en el ordenamiento laboral desde los años 80 y 90, vistas desde la fecha y hasta la actualidad como una disminución cualitativa y cuantitativa de las características del mismo, que según criterio de Francisco Ostaul De Lafont, fueron reivindicadas desde antaño y que a la luz de lo hoy denominada como derechos del trabajador eran una violación directa a los mismos.

Como es el caso de la figura de suspensión de contratos de trabajo, que según Guillermo Figueroa es vista la interrupción de los componentes con mayor relevancia de la relación naciente entre los empleados y el empleador, pero que se convierte en un salvavidas de la denominada vinculación contractual.

De igual forma, la figura de suspensión de contratos de trabajo nació y se desarrolla actualmente de la mano de fundamentos jurídicos como la salvaguardia de múltiples derechos, la tan esperada estabilidad laboral, el derecho a un trabajo digno, en pro de resguardar la reciprocidad laboral en momentos de dificultades que puedan afectar la estabilidad laboral de los empleados, que por disposición de la Honorable Corte Constitucional colombiana con ponencia del Honorable Dr. Manuel José Cepeda Espinosa en sentencia de 2007, determino que representan el sujeto pasivo dentro de la relación laboral, razón por la cual están inmersos en una protección especial.

En la actualidad el mundo y en especial Colombia se encuentra inmersa en un estado de emergencia sanitaria decretado a raíz del coronavirus Covid 19, catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII).

Situación que ha llevado a múltiples sectores de la economía colombiana al cese de actividades y por lo tanto a la implementación de medidas entre las cuales se encuentra la suspender de contratos laborales; aun cuando el Ministerio de Trabajo ha sido claro en enfatizar que esta debe ser la última opción recomendando el uso de medidas alternativas como (i) trabajo

en casa, (ii) jornada laboral flexible, (iii) vacaciones anuales anticipadas y colectivas, (iv) permisos remunerados - salario sin prestación del servicio.

Es por ello, y ante la importancia que adquiere en este momento la figura de suspensión de contratos en medio del estado actual de nuestro país, se hace pertinente abordar como problema jurídico: ¿es o no aplicable la suspensión de contrato laboral en Colombia, aunado a una crisis económica y sanitaria que exige aislamiento social preventivo obligatorio?

Para responder el problema expuesto se aplicará un método de investigación hermenéutico jurídico, se emplea un estudio detallado sobre la situación y posición actual de los empleados y los empleadores frente a los derechos fundamentales que pueden ser vulnerados por medidas que a la perspectiva de muchos son tomadas desde la normatividad y no desde la realidad viviente.

Capítulo 1. Análisis de la normatividad constitucional y legal del derecho al trabajo y sus suspensiones en los contratos laborales.

1.1. Antecedentes Normativos

El derecho del trabajo ha sido epicentro de múltiples análisis por parte de laboralistas, dentro de los cuales seria del caso mencionar al profesor Umberto Romagnoli, quien en relación al nacimiento de dicho derecho señala:

> (...) al derecho laboral se le incoa tardíamente un nivel ilustrado, diferente al de un huésped no acreditado, que se desprendió del derecho privado, solo hasta la primera mitad del siglo XX, fue catalogado como disciplina dependiente (…) (Romagnoli, 1997, p. 58)

En cuanto a Colombia, aun cuando en la historia legislativa del derecho al trabajo no faltaron normas que se refirieran a ello de manera aislada, pero fue tan sólo hace cien años aproximadamente que se libró lo que hoy conocemos como el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, que desde entonces ha tenido algunos cambios, pero que no pierde la esencia creacional, por lo que para el desarrollo de esta monografía es posible señalar ciertas normas que anteriormente reglamentaban aspectos fundamentales existentes en la dualidad capital y trabajo como es el caso de:

Tabla 1.
Antecedentes normativos del derecho al trabajo

Norma	Descripción
Constitución Política de 1886	Con esta se realizan reformas constitucionales por medio de actos legislativos de 1918 y 1921, donde se insiste en la independencia de trabajo y el reconocimiento por el estado.
Ley 29 de 1905	Con esta Ley incluyo la idea de pensión perpetua correspondiente a ochenta pesos ($80) mensuales para los magistrados 1^{les} de la CSJ, mayores de 60 años, determinando también una pensión, significativa a la mitad del sueldo, para empleados civiles que desempeñaran funciones públicas por treinta años.
Ley 37 de 1905	Estableció el descanso en días de celebraciones religiosas sin remuneración alguna.
Ley 114 de 1913	Benefició a los docentes de escuelas primarias públicas que sirvieran al magisterio por un tiempo no inferior a veinte años, otorgando derecho a una pensión de jubilación permanente, equivalente a la mitad del sueldo ganado en los últimos años de labores.
Ley 57 de 1915	Considerada como la inaugural ley laboral; con la cual se estableció la salvaguardia en temas de accidentes laborales.
Ley 78 de 1919	Sobre derecho colectivo
Ley 21 de 1920	Sobre conciliación y arbitraje
Ley 37 de 1921	Creo el seguro de vida colectivo.
Ley 83 de 1923	Se creó la Oficina General del Trabajo.
Ley 83 de 1931	Definió los sindicatos, federaciones y confederaciones.
Ley 1 de 1932	Consagra la jubilación para los trabajadores.
Ley 10 de 1934	Definió el contrato de trabajo y otorgo las prestaciones sociales como vacaciones, auxilio por enfermedad y cesantía para una sección menor de empleados.
Ley 16 de 1934	La primera vez que se usó en Colombia la denominación "contrato de trabajo" en su art. 13
Ley 140 de 1937	Propicia los congresos sindicales
Ley 38 de 1937	Atribuye el alivio gratificado del primero de Mayo.
Decreto 1632 de 1938	Definió como patrón a la persona natural o jurídica que maneja los servicios de un empleado de forma dependiente.
Ley 96 de 1938	Creo el Ministerio de Trabajo
Ley 61 de 1939	Otorgo que para los empleados hubiese un tratamiento especial.
Ley 45 de 1939	Constituyó el proceso verbal para los litigios correspondientes a prestaciones sociales.

Ley 645 de 1941	Cambió el # 4 del art. 2495 del Código Civil, frente a los salarios y prestaciones sociales del contrato laboral quedaron entre los créditos de clase primaria.
Ley 43 de 1942	Trata de los beneficios económicos para los funcionarios de la milicia.
Ley 56 de 1942	Trata de los tributos en muelles y terminales marítimos.
Ley 57 de 1942	Trata de la diferente categorización de los choferes.
Decreto - ley 2350 de 1944	Estableció el antecedente legal sobre que el contrato de trabajo coexiste entre los que prestan un servicio personal bajo la dirección de otro, y quien se lucra de ello.
Ley 6a. de 1945	Sello la independencia del derecho laboral y rotulo al contrato laboral en un contorno propio.
Ley 136 de 1948	Se estableció la obligatoriedad de entregar para un trabajador en especial cada seis meses overoles de trabajo de forma gratuita.
Decreto 3871 de 1949	Conceptúo la prima como beneficio, y estableció el primer salario mínimo.
Decreto legislativo 2663 de 1950	Creo el Código Sustantivo del Trabajo.
Ley 50 de 1990	Cambia la concepción del trabajo.
Constitución Política de 1991	Categoriza el Constitucionalismo del derecho laboral.
Ley 584 de 2000	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo
Decreto 2813 de 2000	Normaliza el artículo trece de la Ley 584 de 2000
Ley 789 de 2002	Se decretan normas en pro del empleo y otros
Ley 1395 del 2010	Suprime puntos esenciales de los procesos laborales de única instancia.

Fuente: Pérez, Y. (26 de agosto de 2015). Historia del derecho laboral en Colombia Obtenido de https://es.slideshare.net/yesid9595295959/historia-del-derecho-laboral-en-colombi1

En cuanto a la suspensión de contratos de trabajo:

> Este es conceptualizado como etapa circunstancial de la vida de un contrato de trabajo, que se categoriza dentro de una dificultad en la puesta en marcha del mismo, encapsulándose precisamente en un término especifico donde el empleado

> no está en la obligación de realizar la actividad para la cual fue contratado y el patrono no está obligado a remunerarlo. (Gonzales, 2004, p. 42)

La suspensión del contrato de trabajo entonces se convierte es una manera legalmente establecida de dilatar la relación laboral por encima de realidades que no permiten el cabal desarrollo de las actividades laborales. (Abril, 2018)

El contrato de trabajo debe perdurar, aun cuando concurran realidades pasajeras que no permiten la ejecución del contrato, haciendo viable la creación de lo hoy llamado suspensión del contrato, como:

> Una figura legal que busca mantener existentes la relación laboral, suspendiendo sus efectos, de encargo tanto del trabajador como del patrono, todo esto consecuente de la ocurrencia de circunstancias que impiden al trabajador cumplir con sus funciones, diferentes a los riesgos del trabajo mismo. (Cueva, 1985)

En el año 1950 fue emitido el Decreto Ley 2663, naciendo con este el Código Sustantivo del Trabajo, quien a su vez promovió la inclusión de figuras jurídicas cuya finalidad era procurar por la permanencia de la relación laboral vigente, aun cuando por situaciones extraordinarias, fuese imposible ejecutar las labores para las cuales se contrató al trabajador; razón por la cual, con el artículo 51 del CST y de la seguridad social se evidencian las causales legales para que el contrato de trabajo pueda ser suspendido. (Garrido, 2015)

Disponiendo de la misma manera los efectos que traería consigo la aplicación de dicha figura y la forma como instalaría la reanudación de los contratos y de cada uno de los elementos

que configuran como un todo el contrato laboral según disposición del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23. (Codigo Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017)

1.2. Análisis de los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social.

En el desarrollo legal de lo denominado como contrato individual de trabajo, especialmente en el artículo 51 del Código Sustantivo de trabajo, se evidencia lo pertinente a la figura de suspensión, artículo con el cual se especifican las causales sobre las cuales se configura como pertinente y aplicable la suspensión de contratos de trabajo; encontrando entonces siete (7) causales taxativamente definidas, pero para el caso que nos compete en el desarrollo de esta monografía nos encontramos que en cuanto a la situación actual de Colombia, sería posible acoger o realizar un estudio de la situación fáctica en aplicación de los numerales primero y tercero los cuales determinan que unas de las causales son:

> Artículo 51. Suspensión.
>
> 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. (Codigo Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017)
> 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. (Codigo Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017)

En conclusión, con este artículo el legislador determino taxativamente las causales por las cuales un contrato de trabajo que configura una relación laboral legalmente establecida, puede verse inmerso en el cese de los elementos funcionales del mismo, pero sin perder el vínculo existente entre las partes; es decir, en la suspensión del contrato laboral.

Para el caso que atañe al desarrollo de este documento y que a criterio propio puede ser fundamento legal de las empresas colombianas para aplicar la figura de suspensión de contratos laborales a razón de la crisis decretada por el presidente de república de Colombia como consecuencia directa del coronavirus Covid 19, que azota la salud y la integridad de todo el mundo; es preciso hacer una identificación más precisa de las causales mencionada con anterioridad, siendo estas:

La fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Situación que según el Código Civil Colombiano en su artículo 64, es algo imprevisto o que no es posible resistir; esto, debe entenderse entonces como la imposibilidad sobrevenida para cumplir una obligación por un hecho imprevisible, irresistible y externo; es decir para que se establezca fuerza mayor o caso fortuito en una relación laboral y el empleador tenga como opción legal el no pago de salarios y el empleado la iniciativa de no realizar las actividades para las que fue contratado, la situación fáctica debe entonces verificar el cumplimiento de salvedades

como: i) debe ser imprevisto, ii) generar en las partes una imposibilidad de cumplimiento de sus responsabilidades y iii) ser estacional o efímero, toda vez que cuando pase la alteración, sea posible restablecer con el lleno de todos sus elementos el contrato de trabajo. (Zorro, 2011)

Por su parte la Honorable CSJ, determina que, los componentes esenciales de la figura de fuerza mayor que dan lugar a la extinción de responsabilidad de las partes intervinientes en un contrato laboral, se encuentra la inimputabilidad, que se refiere específicamente a que la situación fáctica sobre la cual se intenta motivar la fuerza mayor o caso fortuito, no sea consecuente de la diligencia directa y culpable de las partes. (Corte Suprema de Justicia Colombia, Sala de casación civil, Sentencia SC, 1989)

La suspensión tendrá el término requerido por la empresa para recuperarse; ya que en relación a esta figura no hay un límite de tiempo preestablecido por la norma; también es cierto que no todos las situaciones fácticas que puedan configurar fuerza mayor o un caso fortuito sean consecuentes de aplicación de la figura de suspensión de contrato laboral, toda vez que si el patrono encuentra métodos de resolución menos complejos para la partes, como es el caso de las indicaciones dadas por el ministerio de trabajo para los casos actuales. (Plazas, 2011, p. 264)

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días (…)

Esta causal sin lugar a duda, establece algo que se configura como fundamental para su aplicabilidad y son las cogniciones de carácter técnico o económico, no consecuentes de la

voluntad del patrono; es decir, no naciente de un impedimento material para el desarrollo de las actividades obligadas de las partes como es el caso de la causal mencionada con antelación. (Corte Suprema de Justicia de Colombia Sala de Casación Laboral, Sección primera, Sentencia 4246, 1991)

Para esta causal sí está estipulado legalmente un límite temporal; correspondiente a ciento veinte (120) días, dejando claro que al superar dicho término tendría lugar la terminación del contrato de trabajo.

En un estado de normalidad social y legal cuando el empleador se ve inmerso en dicha causal, el mismo está en obligación de presentar solicitar ante el Ministerio de trabajo e informar simultáneamente por escrito a sus trabajadores sobre la motivación de la solicitud, todo esto para vincular y notificar a las parte para efectos del cabal desarrollo del proceso de suspensión de los contratos; dicho ministerio por su parte, para conceder el permiso tiene un plazo de dos meses legalmente establecido, consecuente a ello una vez otorgado este permiso, y solo en ese momento, se podrá dar lugar a la suspensión de los contratos de trabajo. (Corte Suprema de Justicia de Colombia Sala de Casación Laboral, Sección primera, Sentencia 4246, 1991)

Pero en un estado de emergencia como el actual, este término sería un total absurdo y una falta total a los parámetros constitucionales, por lo cual nace la figura especializada, creada por el ministerio de trabajo denominada como unidad de investigaciones especiales, quien tomara precisas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones adoptadas por los empleadores en relación a los contratos de trabajo. (Circular Externa N° 0022 del Ministerio de

Trabajo, 2020)

Para el caso en concreto la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia del veintidós (22) de febrero de dos mil dieciocho (2018), teniendo como magistrado ponente al Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo, señala que antes de materializar la tan mencionada suspensión de contrato laboral, el patrono debe demostrar que usó todos los medios existentes y posibles; dejando claro que como instancia final sería del caso acudir a suspender el contrato laboral. (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, Sentencia T 048, Exp T-6.389.342, 2018)

Inclinación compartida por el Ministerio de Trabajo, toda vez que hace un llamado y una estricta recomendación especificando que con antelación a la puesta en marcha de la figura de suspensión de contrato laboral deben agotarse todas las medidas alternativas existentes como es el caso del cumplimento de las labores en casa, de los horarios flexibles, de las vacaciones anticipadas o colectivas, de los permisos gratificados. (Circular No. 021 del Ministerio de Trabajo, 2020)

Frente a los efectos de la suspensión de contrato laboral, establecidas en el artículo 53 del Código Sustantivo del trabajo se establece que:

> En el término que dure la suspensión según disposición del artículo 51 de la misma norma, se entorpece para el empleado la responsabilidad de realizar la labor para la cual fue contratado, y para el empleador la de remunerar por el cumplimiento de dicha actividad, haciendo la salvedad que en el tiempo de

> duración de la suspensión el empleador, aunadas a las obligaciones que anteriormente posee hacia el empleado como salarios anteriores entre otros, también tiene como obligación las correspondientes a muerte o enfermedad de los empleados y lo correspondiente al pago de salud, Estos tiempos de suspensión son descontables al liquidar conceptos como vacaciones, cesantías. (Codigo Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017)

Entonces, se paraliza para el empleado lo relacionado con el cumplimento del servicio contratado y, por ende, se detiene para el patrono lo pertinente al pago de los salarios como prestación por el cumplimiento de una actividad; es por ello que es viable que estos tiempos puedan ser disminuidos de la liquidación frente a vacaciones y otros. (Fonseca, 2014)

La Corte Constitucional frente a este tema, en sentencia de unificación de 2002, teniendo como magistrado ponente al Dr. Eduardo Montealegre Lynett, determinad que durante la suspensión del contrato de trabajo, como se mencionó con antelación el empleado cesa con la ejecución de su parte del contrato y el empleador con la obligación de remunerarlo por dicha labor. Pero, las prestaciones de seguridad social, se mantienen como una obligación del empleador; ya que esta es vista como fundamento de derecho al trabajo, encontrando su garantía normativa en la Constitución Política nacional, específicamente en su artículo 53. (Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de Tutelas, Sentencia T-503, 2002)

Como efecto de esta figura la Corte Suprema de justicia en sentencia del 2010, con ponencia del Dr. Camilo Tarquino Gallego, ha determinado que el deber de obediencia y

fidelidad con el patrono no se obstaculiza con la suspensión del contrato laboral, pero que por su parte los deberes que se suspenden son los de prestar el servicio y pagar el salario, toda vez que la suspensión involucra un estado momentáneo, lo que hace notorio que las obligaciones que no obedecen rigurosamente del desarrollo de una labor perseveran inalterables; es decir, no se suprimen. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentenciaa 39078 Exp 39078,, 2010)

1.3. Características procesales de la suspensión de contratos de trabajo.

Para múltiples doctrinantes, entre ellos Antonio Vázquez, son características procesales latentes de la suspensión de trabajo, la temporalidad, la causalidad, la inalterabilidad, la continuidad y la obligación de reserva del puesto desempeñado por el trabajador. (Vialard, 1999)

La temporalidad, vista como la característica elemental de esta figura, toda vez que lo denominado como suspensión de contratos de trabajo es visto como una situación momentánea proporcional a la causa de origen, haciendo énfasis en la ideología de funcionalidad consistente en que una vez superados los hechos que originaron la suspensión, la relación entre empleado y empleador renace con el lleno de todos y cada uno de los elementos que conforman como un todo el contrato laboral, haciendo la salvedad de que si esta figura se vuelve indisoluble se configurara la culminación del contrato. (Zorro, 2011)

La causalidad, como característica de legitimación de la figura; puesto que es necesario determinar la legitimidad de la decisión de suspensión, demostrando que dicha figura se origina

en una fuente legítima y en una legalmente establecida con el Código Sustantivo de Trabajo; específicamente en su artículo 51. (Zorro, 2011)

La inalterabilidad, configurada como característica de permanencia de condiciones; es decir, al suspender un contrato de trabajo por una causa legalmente establecida el empleado posee la facultad legalmente establecida de mantener su estatus laboral, con el lleno de las circunstancias que poseía al instante de materializar la figura de suspensión de contrato de trabajo; es decir la permanencia en la empresa y la seguridad social mientras dure la suspensión se mantienen, ya que la suspensión del contrato, solo detiene o frena las responsabilidades primarias de un contrato laboral, pero las poseen fuente constitucional como la seguridad social se mantienen sin lugar a duda.. (Fajardo, 2010)

Y, por ultimo pero no menos importante, el empleador debe conservar a favor del empleado el puesto desempeñado por el mismo, ya que una vez llegue a su fin la situación fáctica que permitió la suspensión, los elementos principales del contrato de trabajo se reanudan y por ende el empleado debe cumplir nuevamente con sus labores bajo las mismas circunstancias antes de ser suspendido el contrato. (Zorro, 2011)

Capítulo 2. Casos excepcionales de la autorización otorgada por el Ministerio del trabajo al empleador para la suspensión de un contrato de trabajo.

2.1. Naturaleza y Finalidad

El requerimiento de una autorización previa a la materialización de la figura de suspensión de contrato laboral, cuando los patronos se vean inmersos en la causal tres del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, es decir

Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días (…) (Codigo Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017)

Dicha causal nace con el numeral 5 del artículo 40 del decreto 2351 de 1965, que posteriormente fue modificado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990, donde se dispone que:

> No causará efecto alguno el despido colectivo de empleados o la suspensión temporal de contrato de trabajo, sin el antepuesto salvoconducto del Ministerio de Trabajo, dando aplicación con ello al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. (Ley 50 , 1990)

El no acudir ante el Ministerio de Trabajo a solicitar dicha autorización, se configura en la obligación a cargo del empleador de pagar a sus empleados el valor salarial normal como si

cumplieran con las funciones para las cuales fueron contratados, todo esto conforme lo estima el artículo 140 del código sustantivo del trabajo:

Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono. (Codigo Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017)

En cuanto a su finalidad, con la solicitud ante el ministerio de trabajo, se busca la verificación del cumplimiento de los parámetros constitucionales y legales que impiden la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, es por ello que aun cuando no es imperativo, se encomienda que dicha solicitud sea invocada por un abogado laboralista, toda vez que es necesario presentarla como una demanda, con el lleno de los elementos facticos que respaldan la decisión de suspender el contrato y las respectivas pretensiones, todo apropiadamente motivado.

2.2. Requisitos para autorización de suspensión de Contrato laboral por el Ministerio de Trabajo colombiano.

El Ministerio de Trabajo colombiano ha estimado una serie de requisitos, unas consideraciones, términos y funcionarios responsables para los procedimientos administrativos que les competen, entre los cuales se encuentra el otorgar autorización a los empleadores para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días; es decir, para la causal legalmente establecida en el numeral tres (3) del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo colombiano,

requisitos tales como:

Tabla 2.
Procedimiento administrativo general del ministerio del trabajo.

Actuación	Legalidad	Requisitos	Responsables	Términos
Autorización Para suspensión de contrato de trabajo	Código sustantivo del Trabajo. Artículo 51, # 3 Ley 50 de 1990. Artículos 66 y 67	1. Se debe Solicitar ante el directivo geográficamente estimado según ubicación de la empresa, siempre motivada. 2. Debe enviar una delineación vigente de los empleados con sus respectivos puestos, monto de remuneración, características del mismo y otros. 3. Proporción de los puestos que se pretenden suspender. 4. Determinación de existencia de sindicatos. Si la justificación es de orden económico: 5. Estados financieros básicos de los 2 años anteriores contados a partir de la fecha de la solicitud. 6. División de los estados de cuenta de la entidad. Si la justificación es de orden técnica: 7. Representación al día de la colocación por cargos de la entidad.	Actividad 1 Director territorial Actividad 2,5,6 Inspector de trabajo Y seguridad social Actividad 3,7 Director territorial Actividad 4,8,9 Inspector del trabajo Y seguridad social Auxiliar Administrativo	Dos (2) Meses

8. Lista de los cargos a suspender.
9. Especificación total de las actividades que se desenvuelven en la empresa.
10. Delineación total de las características físicas y de elementos necesarios de la entidad para realización de sus funciones.
11. Marca de la conducta de la manufactura en términos contables.
12. Marca de la conducta de la manufactura en términos contables frente a ventas.
13. Guías de productividad.

Fuente: Ministerio del trabajo y la seguridad social (16 de febrero de 2016). Procedimiento administrativo general del ministerio del trabajo. Obtenido de: https://C:/Users/PC/Downloads/Anexo%20Tecnico%20Administrativo%20General%20(1).pdf

Entonces esta acción es realizada por la dirección geográfica establecida para ello, y habrá de iniciar en su totalidad las actividades necesarias para determinar el desempeño y cuidado de todos los derechos que probablemente se vean afectados por la suspensión de contrato de trabajo.

Como actuación de procedibilidad la empresa deberá de forma simultánea al envió de dicha solicitud al ministerio del trabajo, notificar debidamente a los empleados de la presente situación, siendo esta actuación comprobada por el respectivo funcionario.

Todo esto en un estado de normalidad, pero bajo las circunstancias actuales, es emitida la Resolución 803 de 2020, por parte del Ministerio de Trabajo, donde constituye que serán

atendidos prioritariamente los asuntos y solicitudes que discurran frente a las autorizaciones para la suspensión temporal de actividades dispuestas por causal estimada en el numeral tercero del Código Sustantivo del Trabajo. (Ministerio de Trabajo, Resolución 803, 2020)

Capítulo 3. Análisis de la fuerza mayor o caso fortuito como causal de la suspensión de contratos de trabajo en el territorio colombiano por razón de la pandemia del Coronavirus Covid 19.

Como se mencionó con anterioridad lo denominado como fuerza mayor o caso fortuito es definido por el código civil colombiano como una sorprendente situación fáctica que se hace viable soportar.

Partiendo de este concepto normativo, se ha ilustrado al respecto de esta figura que la misma debe poseer características específicas como debe ser externa; imprevisible e imposible de resistir.

Lo que nos lleva a que la pandemia del coronavirus Covid-19 no puede ser categorizada como fuerza mayor en sí sola, pues es notorio que el acaecimiento consecuente de la pandemia consuma las características de ser un evento externo e imprevisible, no en la totalidad de los asuntos se hace irresistible. Toda vez que la situación nacional se trasforma casi qué en términos de 24 horas, lo que hace posible que este evento pueda hoy cumplir a cabalidad los elementos de fuerza mayor y quizás al día siguiente ya no.

Lo cierto es que hasta la actualidad, no hay lugar a lineamientos de autoridades que constriña a suspender producción o reducir capital establecido para las mismas. Dejando claro que lo que vemos como el tan nombrado aislamiento preventivo no verifica con el requerimiento de ser irresistible, pero lo que sí es real y viable es que la cuarentena obligatoria promulgada en algunas partes del país si fundamentan una situación fáctica de fuerza mayor, toda vez que imposibilita el acatamiento del contrato.

Capítulo 4. Análisis jurisprudencial, antecedente de la suspensión de contrato de trabajo y posible vulneración de derechos fundamentales.

4.1. Antecedentes Nacionales

4.1.1. Corte Constitucional, sala octava de revisión, Sentencia T-162 de 2004.

Tabla 3

Análisis jurisprudencia - Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, Sentencia T-162 - 801747, 2004.

Análisis jurisprudencial	
Identificación	
Corporación judicial	Sala Octava (8) de Revisión – Honorable Corte Constitucional
Magistrado ponente	Álvaro Tafur Galvis
Fecha de providencia	25 de febrero de 2004
Análisis estructural	
Problema jurídico	¿Puede un empleador en base a una autorización de suspensión de contratos de trabajo por llamamiento a liquidez no pagar la respectiva remuneración y lo correspondiente a prestación social que adeuda al empleado?
Hechos relevantes	- X y la entidad Y, inician relación laboral, mediante contrato verbal por término indefinido. - La entidad Y, incumple en los pagos acordados y a los cuales tiene derecho el señor X por razón del cumplimiento de sus labores desde el año 2001 a 2003. - El Ministerio de Protección Social autoriza a la empresa "Y" realizar la respectiva suspensión de contratos de trabajo solicitada, mediante Resolución No. 060 de junio 17 de 2003.
Tesis	No
Fuente	Congreso de la Republica. (28 de Diciembre de 1990) Código Sustantivo del Trabajo [Ley 50 de 1990].
Método	Sistemático
Técnica	Integración Formal
Análisis critico	
Desarrollo de la tesis	La corte ha estimado tomando como base disposiciones del mismo Ministerio de Trabajo que los empleadores en ningún caso pueden usar como pretexto la autorización de suspensión para no pagar salarios adeudados, toda vez que estas tienen la obligación de pagar en su totalidad los salarios adeudados a sus trabajadores, para que la autorización de suspensión de los contratos laborales produzca consecuencias de carácter legal, toda vez que esta figura se hallaba restringida a la obediencia de un deber.

	De igual forma expresa que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, no es en ningún caso motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares como es del caso actual.
Opinión personal	Son muchas las entidades que buscan por mérito del llamamiento a la figura de suspensión de contratos de trabajo, hacer con sus empleados vejámenes de todo tipo, como es el caso de la presente actuación donde por hacer uso de este mecanismo pretendían vulnerar sobre manera los derechos de este empleado. Es notorio que la entidad se encontraba en un estado de insolvencia y es por ello que el ministerio posterior al estudio resuelve otorgar los permisos solicitados, pero también es claro que estas entidades no pueden pasar por encima de los derechos adquiridos y las obligaciones adeudas con antelación a dicha autorización. La corte ha sido clara es manifestar y es más que preciso y podría decirse que obvio que esta figura no posee un efecto retroactivo y que además desde sus inicios es configurada como una salvaguardia a los derechos del trabajador, es por ello que se a criterio propio se hace más que viable y obvia la decisión de la corte al determinar que dicha empresa debe pagar a sus empleados por las labores que ya han sido cumplidas y que además no es viable y está totalmente fuera de contexto legal el descontar a los trabajadores la seguridad social y realizar de forma dolosa el no pago de la misma dejando a sus empleados totalmente desamparados en un derecho fundamental como la salud y la vida.

Fuente: Corte Constitucional Colombiana, Sala Octava de Revisión, T-162 -801747, 2004.

4.1.2. Corte Constitucional, sala quinta de revisión, Sentencia T-048 de 2018

Tabla 4

Análisis jurisprudencial - Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, Sentencia T- 048 - 6.389.342, 2018.

Análisis jurisprudencial	
Identificación	
Corporación judicial	Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional
Magistrado ponente	Antonio José Lizarazo Ocampo
Fecha de providencia	22 de febrero de 2018
Análisis estructural	
Problema jurídico	¿Se vulneran los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital, debido a la presunta terminación unilateral de su contrato de trabajo, a pesar estar incapacitado, consecuencia de un accidente laboral? - El señor X suscribe contrato de trabajo con la empresa Y en modalidad

Hechos relevantes	obra o labor realizada. El señor X en cumplimiento de sus labores sufre accidente laboral, teniendo como consecuencia incapacidad médica. "Y" como entidad contratista suspendió el contrato laboral de X, a razón de la causal tercera del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que transitoriamente impedía el cumplimiento del mismo.
Tesis	Si
Fuente	Código Sustantivo de Trabajo
Método	Sistemático
Técnica	Integración formal
Análisis critico	
Desarrollo de la tesis	La Honorable Corte Constitucional, ha sido tajante en determinar que una vez un trabajador se ve inmerso en la obligatoriedad del cumplimiento de la estabilidad laboral reforzada por situaciones de debilidad manifiesta, este posee derecho a que su patrono no dé por terminado el contrato de trabajo sin que haya una previa credencial de la entidad competente para ello. Que el no cumplimiento de esta obligación, crea para el juez el deber los fundamentos facticos que permiten determinar que la desvinculación fue fuente de vulneración de derechos y que se determinó por el estado de debilidad manifiesta.
Opinión personal	La corte es esta ocasión, negó los derechos invocados por el accionante, toda vez que la empresa accionada aludió y probo circunstancialmente que el contrato laboral con el accionante no fue terminado, sino que por el contrario fue suspendido, toda vez que el empleado ha sido renuente en no cumplir un sin número de citas médicas que le permitirían conocer su estado actual de salud, además de no aceptar su reubicación en la empresa, en un cargo que le genere menos riesgos. Pero a opinión personal, lo que se presentó en este caso fue la versión total y real de falta de defensa por parte del accionante, quien en cabeza de su apoderado permitió que el caso trascurriera a expensas de lo dilucidado por la empresa no ejerciendo en ningún caso su derecho a la defensa y mostrándose totalmente permisivo ante las declaraciones de esta, no dejando otro camino a la corte que dar por cierto todo lo expresado por la misma.

Fuente: Corte Constitucional Colombiana, Sala Quinta de Revisión, T- 048 - 6.389.342, 2018

Conclusiones

Posterior a la ardua investigación realizada por la persona que les habla (lectura de doctrina, leyes, jurisprudencia y sobre todo observación de la realidad) he llegado a la siguiente deducción en base a los diferentes campos de estudio, el cual es narrado desde mis observaciones y conjeturas; Se logra apreciar que,

Existen considerablemente hablando desarrollos jurisprudenciales, doctrinales y legales necesarios para lograr digerir una situación atípica como la estudiada; que en un mercado laboral como el colombiano el cual se encuentra en precaria condiciones referente a las vinculaciones laborales es determinante que en el ordenamiento jurídico haya contemplado un mecanismo que ayude a sobre llevar una situación tan compleja de la cual nadie quiere hablar como es la suspensión de contratos

En dicho trabajo monográfico se estudió la viabilidad jurídica de las dos causales por la cual se podría solicitar la figura jurídica de suspensión de contratos de trabajo, que se encuentran de manera taxativa en el artículo 51 del código sustantivo del trabajo como es el caso del cierre de actividades o clausura temporal de 120 días, con autorización del ministerio del trabajo, que observando la realidad practica del mercado laboral en Colombia y la base de la constituyente del año 1991, donde se evidencia la protección a la dignidad humana, se logró concluir que está causal inmiscuida por el legislador en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo es proteccionista por razones como que:

Frente a las partes intervinientes en una relación laboral; se debe tener como precedente que existe el brazo débil en dicha relación; y este es el empleado con el que se logra materializar

uno de los principios constitucionales contemplados en todo contrato laboral como es la seguridad que en este caso se vislumbra con la continuidad de la vacante de trabajo posterior a la suspensión para así lograr la satisfacción de sus necesidades básicas de subsistencias personales y familiares y por el otro lado el empleador a quien se le respetan y protegen sus derechos como propietarios de los medios de producción.

Por otro lado desde la órbita procedimental estas se dan con el objetivo primordial de proteger los interés de las partes laborales haciendo hincapié en el trabajador pero no se debe desconocer que el termino establecido es jocoso a raíz de la situación de Emergencia sanitaria originada por el coronavirus Covid 19 en dicha situación la gestión administrativa del Ministerio del trabajo debe ser célere para con ello evitar la vulneración de los derechos de las partes.

Ahora frente al caso fortuito o fuerza mayor, en dicha causal se observa la falta de desarrollo normativo es decir no se encuentra contemplada sus alcances, la parte procedimental, los términos de dichas actuaciones y con el ejercicio de dicha acción se puede originar un menoscabo en las garantías constitucionales y/o fundamentales de la clase obrera.

En síntesis, el Ministerio de Trabajo busca garantizar en lo posible que la suspensión de los contratos laborales sea la última alternativa y solamente se autorice con el cumplimiento de una serie de estrictos requisitos por parte de los empleadores.

También se hace necesario ver la otra cara de la moneda y entender que de igual forma es también notorio que aproximadamente el 94% de las empresas en Colombia son Mipyme, lo que

hace entender que no tienen grandes reservas de dinero que les permita seguir cumpliendo indefinidamente con sus obligaciones a pesar de no percibir los ingresos normales por su actividad económica, permitiendo realizar un análisis basado en las diferentes caras de la figura de suspensión de contrato, visualizándola no solo como una alternativa con la que se busca hacer daño o aprovecharse de los trabajadores. Sino que en algunos casos podría permitir la estabilidad laboral a futuro para muchos de ellos.

Referencias

Abril, O. E. (2018). *Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima.* (trabajo de grado, universidad de santo Tomas) recuperado de https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12447/2018oscarzambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrizosa, A. V. (1986). *El régimen colombiano de excepción y la salvaguardia de los derechos humanos*. Revista de la Universidad Externado de Colombia, n.°. 3, p. 189

Codigo Civil. (Codigo) 3ra Ed. Legis Editores S.A..

Codigo Sustantivo del Trabajo. [código]. (2007) 3ra Ed. Legis editores S.A.

Congreso de Colombia, (02 de Junio de 1994). Ley de Estados de Excepción en Colombia. [Ley 74].

Congreso de Colombia, (28 de Diciembre de 1990). Ley de reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 50 de 1990]

Constitución Politica de Colombia. [carta magna]. (1991), Legis Editores S.A.

Corte Constitucional Colombiana, Sala Octava de Revisión, (25 de febrero de 2004) Sentencia T-162 -801747. [MP. Álvaro Tafur Galvis]

Corte Constitucional Colombiana, Sala Quinta de Revisión, (22 de febrero de 2018) Sentencia T-048 - T-6.389.342. [MP. Antonio José Lizarazo]

Corte Constitucional, Sala plena (25 de junio de 2020) Sentencia C-206 - RE-297 [MP. Jose Fernando Reyez Cuartas]

Corte Constitucional, Sala Plena (29 de marzo de 2011) Sentencia C-216 - RE-197 [M.P. Juan Carlos Henao Perez].

Corte Constitucional, Sala plena, (16 de abril de 2010) Sentencia C-252 - R.E.152 [MP. Jorge Ivám Palacio Palacio]

Corte Constitucional, Sala Plena, (14 de Noviembre de 2007) Sentencia C-960 - D-6835 [M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa]

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, (22 de febrero de 2018) Sentencia T 048 - T-6.389.342 [M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo].

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión¸ (22 de febrero de 2018) Sentencia T-048 -T-6.389.342 ([M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo]

Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión - (25 de febrero de 2004), Sentencia T-162 - T-801747 [MP. Alvaro Tafur Galvis]

Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de Tutelas, (27 de junio de 2002), Sentencia T-503 , - T-569876, T-569877, T-569878, T-571461, T-571462, T-571463, T-571464 y T-571465. [MP Eduardo Montealegre Lynett]

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, (23 de noviembre de 2010) Sentencia 39078 - 39078 [MP Camilo Tarquino Gallego].

Corte Suprema de Justicia Colombia, Sala de casación civil, (20 de noviembre de 1989) Sentencia 24251 - 24251 [MP Eduardo Lopez Villegas].

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral, Sección primera, (23 de mayo de 1991) Sentencia 4246 - 4246 [MP Manuel Enrique Daza Álvarez].

Cueva, M. d. (1985). *El nuevo derecho mexicano del trabajo.* (p. 235), Mexico D.F. Ed. Porrúa S.A.

Díazgranados, C. R. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano.* Bogota, Universidad Coperativa de Colombia - Educc.

Fajardo, A. L. (2010). *Elementos de derecho del trabajo.* Bogotá, (p. 212) Ediciones del Profesional, 4ª edición,.

Figueroa, G. (2011). *Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo.* . Bogotá, (p. 451) Leyer 7ª edición.

Garrido, J. M. (2015). *Derecho Laboral.* Bogotá, Ed. Temis.

Gil, P. P. (2011). *La Constitución colombiana y los estados de excepción, veinte años después*. *Revista del Externado,* recuperado de https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/3020/3056.

Gil, Pedro Pablo Vanegas. (2004). *Aproximación a la conmoción del 2002 y a su control de constitucionalidad. Anuario de Derecho Constitucional*, (trabajo de grado) Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Gonzales, C. (2004). *Derecho Laboral Colombiano* . Bogota : Legis.

León, F. R. (2006). *El discurso paternalista en la formación del derecho laboral. Constitución historica* . (Tesis Doctoral) Universidad Externado de Colombia.

Ministerio del Trabajo Colombiano. (17 de Marzo de 2020). *Medidas de Protección del Empleado con ocasión a la fase de protección del Covid 19 y de la declaración de emergencia sanitaria*. [Circular 021, 2020]

Ministerio del Trabajo Colombiano (19 de Marzo de 2020). *Fiscalización Laboral Rigurosas a las Decisiones Laborales De Empleadores Durante La Emergencia Sanitaria*, [Circular Externa N° 0022]

Ministerio de Trabajo (29 de septiembre de 2014). [*Concepto 167639*]. recuperado de: file:///C:/Users/PC/Downloads/Efecto%20de%20la%20suspensi%C3%B3n%20del%20contrato%20de%20trabajo%20sobre%20las%20vacaciones.pdf

Ministerio de Salud. (15 de agosto de 2020). *concepto de Coronavirus*. recuperado de https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx

Ministerio de trabajo. (16 de febrero de 2016). Plan de actuaciones administrativas. Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/Anexo%20Tecnico%20Administrativo%20General%20(1).pdf

Ministerio de Trabajo. (19 de marzo de 2020). Por medio del cual se aplica de oficio del ejercicio de poder preferente. [Resolución 803 de 2020].

Organizacion Internacional del Trabajo. (18 de marzo de 2020). El trabajo se debe respetar, al igual que los contratos de trabajo. comunicado del ministro Ángel Custodio Cabrera.

Presidente de la Republica de Colombia. (27 de marzo de 2020), Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. [Decreto Legislativo 488 de 2020].

Piedrahita, C. R. (1988). *El síndrome del presidencialismo en Colombia.* (trabajo de grado) Universidad Externado de Colombia.

Plazas, G. (2011). *La nueva práctica laboral.* (p. 264.) 13ª edición.

Riaño, C. A. (1990). *Tendencias jurisprudenciales sobre la suspensión del contrato de trabajo.* (p. 11) Bogota, Actualidad Laboral.

Rico, S. M. (1968). *Del estado de sitio al estado de excepción* . p. 133.

Romagnoli, U. (1997). *El derecho al trabajo y la historia* . Madrid. España : Concejo Economico Social, Primera edicion .

Tobón, M. L. (2017). *Los estados de excepción en el régimen constitucional colombiano*. (p. 72) Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín.

Vialard, A. V. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social.* Buenos Aires: Astrea,

primer tomo, 8ª edición, p. 529.

Villanueva, J. E. (2013). *Introducción Al Concepto de Derecho Del Trabajo y Su Vinculo con Las Formas de Trabajoo Independiente, Parasubordinado y Autogestionado* . Bogota: U. Externado de Colombia. p.13.

Zorro, J. B. (2011). *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera.* Estudios Socio-Juridicos, pp. 379-410.