



BOLETÍN INFORMATIVO PARA NUESTROS CLIENTES

Tema: Sentencia T-430 del 2021. Suspensión del Contrato de Trabajo en razón al COVID-19.

Es de nuestro interés compartirles que a través de la sentencia T – 430 del 2021, la Corte Constitucional estudió tres acciones de tutela en las que los accionantes alegaban que sus derechos fundamentales fueron vulnerados por sus empleadores, ya que les suspendieron sus contratos de trabajo en razón a la pandemia generada por el COVID-19 (algunos de los peticionarios alegaron además que gozaban de estabilidad ocupacional reforzada por temas de salud), por lo cual solicitaron la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, consecuentemente, el levantamiento de la suspensión y el reintegro a sus labores.

Teniendo en cuenta el anterior escenario, la Corte determinó:

1. El Gobierno Nacional adoptó varias medidas para proteger a los trabajadores y cesantes durante el estado de emergencia económica, social y ecológica causado por el COVID-19. En particular buscó: i) flexibilizar el pago de la prima de servicios y la jornada laboral; ii) permitir que las personas cesantes mantuvieran sus ingresos constantes y iii) proteger la salud de los empleados, ya sea que laboren dentro del sitio de trabajo o en sus hogares.
2. Las anteriores medidas (y las emitidas por el Ministerio del Trabajo) fueron establecidas para reducir las consecuencias de la crisis sanitaria generada por el COVID-19, siendo estas condiciones relevantes para los casos bajo estudio por parte de la Corte.

Con base en los anteriores puntos, la Corte Constitucional entró a estudiar la viabilidad y requisitos para suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito generada por el COVID-19 de trabajadores que cuentan con una estabilidad laboral reforzada y los que no, determinando que:

1. El empleador no debe cumplir con obligaciones adicionales para suspender el contrato de personas especialmente protegidas respecto de quienes no lo son; sin embargo, el empleador tiene la carga y obligación de demostrar que la suspensión obedece exclusivamente a un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, mas no a la condición del trabajador, de tal forma que dicha decisión no se torne en una actuación basada en la discriminación del empleado que hace parte de un grupo vulnerable, aclaró el alto tribunal.
2. Además, aclaró que el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para suspender el contrato de trabajo en los casos en que, por fuerza mayor o caso fortuito, sea imposible su ejecución, precisando que existe fuerza mayor o caso fortuito cuando acaece un hecho imprevisible, irresistible y externo, que debe ser demostrado por quien lo alega.



QUINTERO ABOGADOS
& CONSULTORES S.A.S

Nit. 900.445.460-1

3. En los casos que el empleador decida suspender los contratos de trabajo alegando fuerza mayor o caso fortuito, debe avisar al Ministerio del Trabajo el ejercicio de dicha facultad, y una vez desaparecen las causas que ocasionaron la suspensión de las labores, el empleador debe notificar a sus empleados y reintegrarlos.
4. Adicionalmente precisó la Corte, que la suspensión del contrato de trabajo por la causal prevista en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo (fuerza mayor o caso fortuito) aunque no tiene un término perentorio, tampoco es atemporal, es decir, dicha suspensión no puede ser indefinida.

Con esta Sentencia la Corte Constitucional abre la posibilidad de que se pueda suspender un Contrato de Trabajo por Fuerza Mayor o Caso Fortuito amparados en el COVID-19 o sus consecuencias, por lo que a modo de ejemplo, se podría suspender el contrato de trabajo de un trabajador al que se le ha emitido una orden de aislamiento por tener o ser sospechoso de haberse contagiado de COVID-19. Lo anterior, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en la Sentencia, los cuales son: (i) informar al Ministerio del Trabajo dicha decisión; (ii) contar y demostrar el hecho imprevisible, irresistible y externo que genera la imposibilidad de ejecución del contrato y (iii) determinar el tiempo de la suspensión ya que no puede ser indefinida.

A pesar de lo anterior, se debe tener en cuenta que en muchas ocasiones la posición de la Corte Suprema de Justicia puede ser diferente a la de la Corte Constitucional, por lo que el mismo asunto analizado por la justicia ordinaria (no Constitucional) podría en determinado caso llegar a tener un resultado diferente, por lo que les recomendamos que en caso de estar analizando la posibilidad de suspender de manera unilateral un Contrato de Trabajo en razón al COVID-19, consulten previamente el caso específico con nuestra firma.

En los anteriores términos dejamos rendido nuestro boletín informativo, por lo que cualquier aclaración que sobre el particular surja con gusto será atendida.

Atentamente,

J. Leonardo Quintero Salamanca
Socio
QUINTERO ABOGADOS & CONSULTORES SAS