



Estudio comparado del tratamiento normativo de la suspensión del contrato de trabajo por situaciones de fuerza mayor, por razones económicas técnicas, productivas y penales: notas al régimen interno español y colombiano*

COMPARATIVE STUDY OF THE REGULATORY TREATMENT OF THE SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO SITUATIONS OF FORCE MAJEURE, FOR TECHNICAL, PRODUCTIVE AND CRIMINAL ECONOMIC REASONS: NOTES TO THE SPANISH AND COLOMBIAN INTERNAL REGIME

Carlos José Martínez Mateo

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

carlomatt@uma.es  0000-0002-0263-650X

Recibido: 17.09.2023 Aceptado: 16.10.2023

RESUMEN

La relación de trabajo se encuentra sujeta a determinadas vicisitudes que pueden ocasionar la extinción del contrato de trabajo, pero que en la práctica provocan únicamente la suspensión de las obligaciones bilaterales para mantener vigente el contrato. Una vez desaparecidas esas vicisitudes, la relación laboral puede reanudarse con normalidad. El presente artículo se basa en un estudio comparado de la regulación de los tres casos más relevantes de suspensión del contrato de trabajo, es decir, por causas de fuerza mayor, por razones económicas técnicas, productivas y penales en los regímenes internos del Reino de España y la República de Colombia. La cuestión básica se centra en cómo tratan estos ordenamientos laborales aquellas situaciones en las que el trabajador no puede ir a cumplir con su obligación por una serie de vicisitudes como las descritas, lo que marca más las diferencias que las similitudes entre la legislación española respecto a la colombiana.

PALABRAS CLAVE

Suspensión
Trabajador
Empresario
Contrato
Obligación

* Agradecimientos a la Universidad de Málaga para poder realizar esta contribución científica a través de su Plan propio de investigación - tipo D2 investigadores de la UMA en centros de investigación de calidad (Universidad de Granada).

ABSTRACT

The employment relationship is subject to certain vicissitudes that may cause the termination of the employment contract, but in practice they only cause the suspension of bilateral obligations to keep the contract in force. Once these vicissitudes have disappeared, the employment relationship can resume normally. This article is based on a comparative study of the regulation of the three most relevant cases of suspension of the employment contract, that is, due to force majeure, for technical, productive, and criminal economic reasons in the internal regimes of the Kingdom of Spain and the Republic of Colombia. The basic question focuses on how these labor regulations treat those situations in which the worker cannot fulfill his obligation due to a series of vicissitudes such as those described, which marks more the differences than the similarities between Spanish legislation and Colombian legislation.

KEYWORDS

Suspension
Worker
Employer
Contract
Obligation

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
- III. CAUSAS SUSPENSIVAS
 - A. Suspensión por fuerza mayor
 1. *Tratamiento en derecho español*
 2. *Consideraciones al derecho colombiano*
 - B. Suspensión por causas económicas, técnicas y productivas
 1. *Particularidades del derecho español*
 2. *La regulación colombiana*
 - C. Suspensión por causas penales
 1. *Régimen español*
 2. *Causas en el sistema colombiano*
- IV. CONCLUSIONES
Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho laboral de Colombia y España, dos países dotados de vínculos históricos e idiomáticos¹, es la rama del Derecho que por excelencia regula, como en tantos otros Ordenamientos, la actividad humana. En este sentido, las relaciones laborales al venir marcadas en virtud de principios como la obligatoriedad, la protección, la estabilidad y el derecho al trabajo, entre otros, deben ser también protegidas en situaciones de crisis o de eventualidades. Es así como en ambos países las regulaciones de la suspensión del contrato de trabajo, en especial la acontecida por razones económicas,

1. La República de Colombia y el Reino de España son dos estados que comparten su pertenencia al sistema de Cumbres Iberoamericanas y han firmado acuerdos y tratados bilaterales sobre doble nacionalidad, cooperación judicial, extradición, seguridad social, garantía de propiedad intelectual, evitación de la doble imposición, entre otros. En 2013, la UE (lo cual incluye España) suprimió la necesidad de visado para los colombianos.

técnicas, productivas y las situaciones de fuerza mayor tendrán diferencias observables, pero en ciertos casos responderán a esta necesidad.

A tenor de lo expresado y con la intencionalidad de aprovechar fortalezas y descubrir debilidades de ambos sistemas, se hace necesario un realizar un estudio comparativo y detallado del régimen de estas causas suspensivas aprovechando a su finalización con la realización de unas propuestas *de lege ferenda* para ambos sistemas. Por esto, se comenzará haciendo referencia comparativa a la definición de la suspensión del contrato de trabajo desde una perspectiva tanto doctrinal como judicial, y se procederá a analizar en posteriores epígrafes los efectos de estas redacciones.

II. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las empresas poseen un gran papel social pues, gracias a ellas y a los ingresos que aportan por su trabajo, las familias encuentran garantizada su supervivencia y bienestar. No obstante, la cuestión se centra en qué sucede con esos ingresos si el sujeto no puede ir a trabajar por una serie de vicisitudes que den lugar a la suspensión de su contrato.

En términos generales, para Vida Soria, Monereo Pérez y Molina Navarrete “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”². Estas dos circunstancias suspensivas que examinaremos a continuación ocasionan una alteración del cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores, haciéndose necesario para ellos un periodo de suspensión temporal o interrupción que abarca desde el cumplimiento de sus obligaciones en la prestación de su trabajo como del disfrute de los derechos económicos fruto de dicha relación jurídica.

En España estas causas, así como las consecuencias que ocasionan la citada suspensión de las obligaciones contractuales, se establecen por la naturaleza de la relación laboral, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, (en adelante denominado con las siglas ET), en sus artículos 45 a 47, y en Colombia a través del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST) en su artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990.

El CST establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia. En ese sentido, la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional.

2. Véase Vida Soria, J.; Monereo Pérez, J. y Molina Navarrete, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2004, p. 604.

En concreto y de entre las 7 causas suspensivas del contrato de trabajo reguladas por el artículo 51 CST, el inciso 1º viene rubricado como “Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución” y el 3º viene como: “Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período”.

III. CAUSAS SUSPENSIVAS

A. Suspensión por fuerza mayor

1. Tratamiento en derecho español

La fuerza mayor, conforme al artículo 45.1 ET, se prevé que sea causa suspensiva de la relación laboral. Esta puede afectar a la totalidad de la prestación, por lo que podrá ser suspendida completamente, o podrá reducirse la jornada –a iniciativa del empresario– por causa derivada de fuerza mayor temporal siempre que posea efectos limitados en el tiempo y tales efectos redunden en la dinámica de la producción empresarial y la labor de los trabajadores.

Este precepto, en concordancia con el artículo 47.5 y su remisión al 51.7 ET y 31-33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre³, señalan que como causa motivadora de la suspensión de los contratos de trabajo (o de la reducción de jornada) se hace necesaria la aparición de una “fuerza mayor temporal”.

Este concepto cuya definición apunta la jurisprudencia como “un acontecimiento externo al círculo de la empresa, absolutamente independiente de la voluntad de esta que sea imprevisible o, siendo previsible, sea inevitable”, es una figura que no existe en nuestro derecho ni siquiera se le hace distinción del caso fortuito, puesto que el artículo 1105 del Código Civil establece una regulación omnicomprensiva de ambos supuestos, en la que se exige que estemos en presencia de sucesos que no hubieran podido preverse o que previstos fueran inevitables.

La distinción, continúa esta sentencia, es de origen doctrinal y judicial, poniendo su acento bien en la imprevisión e inevitabilidad, fuerza mayor, o en la previsión y evitabilidad, caso fortuito, o por el contrario en que el acaecimiento se origine fuera de la empresa o círculo del deudor, fuerza mayor, o en el ámbito interno, caso fortuito. Pero esta distinción no puede obviar los requisitos que se derivan de la definición del artículo 1105 del Código Civil, y, por ello, se pueden contraponer al caso fortuito los

3. Por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

hechos que no se puedan incardinar, por no poder preverse en el curso normal de la vida, en la forma ordinaria de producirse la cosas o los acontecimientos⁴.

En realidad, al igual que en derecho colombiano como veremos más adelante, la fuerza mayor se configura en el marco de la regulación civil en lo relativo a los efectos del incumplimiento del contrato (art. 1105 del Código Civil español en relación con los arts. 1101, 1102, 1103 y 1104 del mismo texto legal) como un criterio de imputación (fuerza mayor y caso fortuito frente a culpa y dolo).

Aquí, sin embargo, no opera la fuerza mayor dentro del enjuiciamiento de un incumplimiento contractual, sino en la apreciación sobre la existencia de una causa de extinción del contrato de trabajo, en la que ese elemento debe valorarse a efectos de determinar la norma aplicable.

En cuanto al procedimiento de suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor, se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente⁵, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado al efecto. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

2. Consideraciones al derecho colombiano

A la hora de tratar la fuerza mayor temporal, corresponde al denominado numeral 1 del artículo 51 del estatuto laboral colombiano la regulación de las situaciones de fuerza mayor y caso fortuito.

En el ordenamiento colombiano, al igual que sucede con el español, se hace necesaria una migración al derecho civil en cuyo artículo 64 del citado Código, se denomina “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.”⁶.

4. Vid. STS rec. 1969/1997, de 22 de diciembre de 1997, ECLI:ES:TS:1997:7939.

5. Dicha autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

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

Los supuestos de “fuerza mayor o el caso fortuito” van a permitir al empresario o al empleador exonerarse de la obligación grave de pagar el salario y al trabajador de prestar su fuerza física laboral. Este hecho para materializarse ha de cumplir con dos requisitos:

1. Debe ser un hecho absolutamente imprevisible.
2. Debe colocar a las partes en la imperiosa imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones
3. Debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

Sobre ello, a finales de los 80's, la Corte Suprema de Justicia⁷ hizo referencia al tema y permitió diferenciar la fuerza mayor del caso fortuito gracias a las aportaciones de Obando Garrido⁸, quien realiza una distinción muy acertada sobre estos dos conceptos que podrían parecer análogos. Señala textualmente 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”.

No obstante, en un pasado reciente en el mundo del derecho laboral no ha sido necesario entrar a distinguir ambos conceptos por cuanto las consecuencias son las mismas, más aún en tratándose de las causas de suspensión del contrato de trabajo⁹.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia entra en este estudio y señala muy acertadamente 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”¹⁰.

Ahora bien, en una sentencia sobre la Compañía de Inversiones de la Flota Mercante S. A.¹¹, 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

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

8. En esta línea más ampliamente Obando Garrido, J. M.: *Derecho laboral, Doctrina y Ley*, Bogotá, 2007, pp. 491-492.

9. Benrey-Zorro, J.: “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*, vol. 13, núm. 2, 2011, p. 388.

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

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

está ante esta causa o “causal” de suspensión, el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo o a la primera autoridad política del lugar (L. 50/90, art. 67, núm. 2)¹².

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 laboral¹³.

En definitiva, 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.

B. Suspensión por causas económicas, técnicas y productivas

1. Particularidades del derecho español

La suspensión del contrato de trabajo es la situación de una relación laboral originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico.

En España, la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, para los trabajadores por cuenta ajena, aparece recogido en artículo 45.1.j) del vigente Estatuto de los Trabajadores¹⁴ y no recoge de manera taxativa ningún límite de tiempo como veremos a continuación en el Ordenamiento colombiano, en especial en su Código Sustantivo del Trabajo de 120 días.

Además de forma específica, el derecho positivo español regula el conocido procedimiento administrativo general, articulado en el artículo 47 ET (ERE o expediente de regulación de empleo), en relación con el artículo 51 ET (ERTE o expediente de regulación de empleo temporal). A pesar de lo que dispongan dichos preceptos, los cuales conservan un contenido equivalente al anterior Estatuto de los Trabajadores de 1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 marzo), la aparición del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprobó el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, hizo posible que ya no fuese necesaria la autorización administrativa del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Desde entonces, el empresario enviará al citado Ministerio de Trabajo español y a los representantes legales de los trabajadores una copia de la comunicación referida en el artículo 17 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, así como la documentación señalada en su artículo 18.

12. Benrey-Zorro, J.: “Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera”, ob. cit.

13. Vid. Plazas, G.: *La nueva práctica laboral*, Printer Colombiana, Bogotá, 2011, p. 264.

14. Artículo 47 ET: Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

La obligación más importante en este momento que ha de cumplir el empleador es la de transmitir toda la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, la relativa a los centros de trabajo que carezcan de representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión.

Una vez que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social haya recibido la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, dará traslado inmediato de la misma.

Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Es importante señalar que, si durante el periodo de consultas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne por cualquier causa los requisitos exigidos, ésta dará traslado a la autoridad laboral mediante notificación para que proceda conforme a lo dispuesto en la ley.

Una vez haya acabado el ciclo de consultas en los términos del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario con la diligencia debida comunicará en tiempo y forma a los trabajadores y al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la puesta en marcha de la suspensión de contratos, la cual comenzará a desplegar sus efectos desde el momento que éste comunique su decisión al citado Ministerio. Dicha autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo¹⁵.

2. La regulación colombiana

En comparativa, el derecho laboral colombiano en su Código Sustantivo del Trabajo identifica en su artículo 51 inciso 3º a la causa identificándola como “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”¹⁶.

Es a tenor de lo expresado que en palabras de la Corte Suprema de Justicia¹⁷, que “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”.

15. Más ampliamente *vid.* Martínez Mateo, C. J.: *Régimen jurídico de los trabajadores de las sociedades cooperativas de trabajo asociado*, Laborum, Murcia, 2021.

16. Es conveniente señalar que esta expresión, pese a que el CST “limita la suspensión a situaciones que no se den por causa empresarial”, si abre la puerta a otras muchas más causas que no han de ser precisamente de orden técnico o económico. Pero, a pesar de ello, si hay cierta protección al contrato por “estar condicionada la suspensión” a la autorización que debe dar el Ministerio. Más ampliamente Lafont, F.: *Tratado de derecho laboral*, Ediciones Ciencia y Derecho, Santa Fe de Bogotá, 1999, tomo I, p. 404.

17. *Vid.* Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección primera, sentencia de 23 de mayo de 1991, magistrado ponente Manuel Enrique Daza Álvarez, expediente 4246.

Como se ha señalado anteriormente, este tipo de suspensión del contrato sí tiene un límite temporal de 120 días de duración, pues si se supera este tope se dará lugar a la extinción del contrato de trabajo o relación laboral.

A diferencia del Derecho español, cuando el empresario o empleador se vea incurso en esta causa de suspensión, si debe proceder a la solicitud de autorización administrativa, en este caso al Ministerio de la Protección Social y es igualmente preceptivo (en ambos Ordenamientos objeto de comparación) que realice un informe simultáneamente por un escrito o notificación¹⁸ a sus trabajadores para hacerlos parte del proceso de suspensión de los contratos. Esta Administración estatal para la concesión de la solicitud tendrá un plazo de dos meses para resolver y, una vez otorgada, se podrá dar lugar a la suspensión de los contratos de trabajo¹⁹.

Aunque la resolución de esta solicitud para hacer efectiva la suspensión del contrato de trabajo sea relevante (pues de no hacerlo la suspensión de las relaciones laborales será considerada como injustificada)²⁰, la exigencia normativa y jurisprudencial de dicha autorización previa colisiona con la realidad práctica, pues se hace de difícil cumplimiento que, en el periodo establecido de dos meses, la Administración estudie, compruebe mediante visita al centro/lugar de trabajo y realice peritajes (estudios técnicos o económicos según el caso, entre otros) para determinar si procede o no a la causa suspensiva²¹. En Colombia “para una empresa que se encuentra ante una dificultad técnica o económica resulta excesivamente oneroso esperar la autorización administrativa para proceder a la suspensión de los contratos de trabajo”²².

III. LAS CAUSAS SUSPENSIVAS DE LA RELACIÓN LABORAL POR RAZONES PENALES

Como se ha señalado anteriormente, la suspensión del contrato de trabajo se encuentra regulada en los artículos 45 a 48 ET. Dicha suspensión temporal de las obligaciones básicas de trabajador y empresario en muchas ocasiones implicará para este primero una reserva del puesto de trabajo o bien la pérdida de este.

18. Con esta notificación se hace parte a los trabajadores del proceso, así como también 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) Colombia, Congreso de la República, Ley 50 del 28 de diciembre 1990.

19. Esta es línea que sostiene 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”.

20. 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). Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-183 del 28 de febrero de 2000, magistrado ponente Hernández Galindo J.G.; expedientes T-245114, T-245115, T-245116 y T-254046.

21. Benrey-Zorro, J.: “Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera”, ob. cit.

22. *Vid, Ibid.*

Como señalábamos anteriormente, aunque el Estatuto de los Trabajadores no defina la suspensión del contrato de trabajo expresamente y haya que acudir a la jurisprudencia, al menos sí que hace referencia, entre las causas suspensivas, a aquellas que han tenido lugar por razones de índole penal. Nos referimos en particular a la establecida específicamente en el artículo 45.1.g) ET, es decir, la suspensión de la relación laboral del trabajador por privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria. En este lapso temporal, las partes contratantes estarán en España libres de cualesquiera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero una vez pronunciada sentencia es cuando desaparecerá dicha causa de suspensión y renacerán, como es obvio, todas aquellas obligaciones propias de la relación laboral.

No obstante, si el trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo, el Tribunal Supremo, de manera esclarecedora, establece a través de su Auto (rec 1495/2008) de 8 de enero de 2009 cuáles serían los cauces legales de extinción de su relación laboral:

- a) Despido disciplinario –art. 49, núm. 11 en relación con el 54.2.a), ambos del ET– en base a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.
- b) Incardinando la inasistencia al trabajo dentro de la causa prevista en el artículo 49.4 del mismo cuerpo legal, dimisión del trabajador.

Sobre esta causa de extinción por la “privación de la libertad, mientras no exista sentencia condenatoria”, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 16 de junio de 2006, señala que esta causa suspensiva encuentra su sentido legal pues “se asienta en el principio penal de “presunción de inocencia”, hasta la fecha en que recaiga sentencia condenatoria firme, y por ello la situación provisional no debe producir “per se” el efecto que legalmente produce la sentencia condenatoria penal”. Máxime, como antes se ha dicho y ahora se repite, en un supuesto en que el nuevo hecho no afecta, en forma alguna, a la situación jurídica del empleador, cuya relación laboral con el preso ya se encuentra suspendido por la causa anterior, y, luego, concurrente de incapacidad temporal.

Esta causa de suspensión también aparece prevista en el artículo 84.1.d) LC, de cuya lectura se evidencia una absoluta identidad con la regulación citada, confluyendo que la situación suspensiva se verá prolongada hasta tener lugar el pronunciamiento del órgano judicial competente.

En el caso que la sentencia fuese absolutoria para el trabajador²³, se pondrá fin a la suspensión de la prestación, con la consiguiente reanudación de la relación laboral; mientras que, si es condenatoria, no implicará una extinción automática de la relación, sino que ésta tendrá lugar al producirse el necesario número de faltas de asistencia para que el empresario pueda actuar conforme a lo previsto en el artículo 54.2.a) ET, que le permitiría proceder al despido disciplinario.

23. Vid. Fuentes Rodríguez, F.: “Las suspensiones de la relación de trabajo en las Cooperativas de Trabajo Asociado”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002, p. 106.

En el ámbito del trabajo por cuenta ajena, esta causa de extinción del contrato de trabajo constituye una institución clave en el equilibrio de intereses establecidos legalmente entre las partes. En este sentido, debe matizarse que, llegados a la extinción, es esta privación de libertad “personal” la que se convertirá en la justificación legítima que ha determinado el fin de la relación laboral, pues uno de los principios inspiradores de la extinción de la relación de trabajo es precisamente el principio de libertad personal.

Dicho principio alude a la circunstancia donde el deber de la prestación de servicios comprometidos por el trabajador incidirá en sí mismo y sobre su esfera personal, es decir, el compromiso libre contraído inicialmente (la ejecución del trabajo) deberá realizarse por el propio trabajador de forma que no delegue en nadie ni pueda transferir en otros su compromiso. Es por ello que la irrupción de la condena (pena privativa de libertad o medida de seguridad) impedirá que el trabajador comprometa su persona, su tiempo y su propio esfuerzo.

Frente a este inconveniente, cabe señalar que el principio de estabilidad en el empleo tratará de proteger la continuidad del contrato de trabajo del condenado, como valor que, en principio, podría satisfacer indistintamente los intereses de ambas partes del contrato, pues la intervención legislativa se concentra en la tutela del interés del trabajador. La posición de debilidad contractual del trabajador condenado se protege a través de unas causas tasadas previstas legalmente como justificativas a la hora de proceder a la resolución contractual.

El artículo 35 de la Constitución Española, en su primer epígrafe, reconoce constitucionalmente el derecho al trabajo. Ello implica que, cuando este se encuentre en juego en el momento de la extinción, dicho derecho sólo se hará eficaz en el momento en que tenga lugar el reingreso del trabajador en el mercado de trabajo y no sólo en una empresa concreta “sino también en el mantenimiento de la vigencia de los contratos de trabajo ya celebrados”²⁴.

En este sentido no sólo la norma suprema del Ordenamiento jurídico español protege esta circunstancia, también el TUE o tratado de funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea lo hacen posible. El primero de ellos, el Tratado, de una forma indirecta contempla para estos casos una posible intervención armonizadora de las instituciones europeas en materia de rescisión del contrato en clave de protección del trabajador, según su artículo 153.1 letra T. En cuanto a la segunda, la Carta de Derechos Fundamentales, a través de su artículo 30 protege de manera más eficaz al trabajador, dándole protección a su derecho a trabajar en caso de despido injustificado. La reinserción laboral del trabajador es y será una de las prioridades que deberán seguir llevando a cabo las legislaciones de la Europa de los 27.

En el régimen colombiano la Detención preventiva del trabajador o el extinguido “arresto correccional”²⁵ que no exceda de ocho días y cuya causa no justifique

24. Más ampliamente, Cruz Villalón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021.

25. Es importante señalar que, en Colombia, la figura del arresto correccional fue una medida que perdió su validez al no estar señalado en ninguna de las disposiciones que en materia de contravenciones rigen en la actualidad, según dispuso la Corte Constitucional, en Sentencia C-079 de 1996 a partir de la vigencia del Decreto 118 del 15 de julio de 1970.

la terminación del contrato conforme al Código de Procedimiento Penal, implica la suspensión del contrato de trabajo.

En este sentido, 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. En este sentido, 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”²⁶.

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 indemnización²⁷.

Llegados a este aspecto, se trae a colación una decisión de la autoridad judicial colombiana, particularmente del Tribunal Superior del Distrito Judicial de la ciudad de Cali, en una sentencia de la Corte Suprema de Justicia²⁸ sobre una detención preventiva realizada a 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 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 cancelados²⁹.

En definitiva, en cuanto a la privación de libertad del trabajador –mientras no exista sentencia condenatoria– ha de indicarse que 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.

IV. CONCLUSIONES

Por regla general, aunque a veces en otras causas de suspensión del contrato de trabajo entre los regímenes español y colombiano sean más las diferencias que las

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

27. Benrey-Zorro, J.: “Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera”, ob. cit.

28. En concreto, véase: Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 12 de marzo de 2004, magistrado ponente López Villegas, expediente 22342.

29. Benrey-Zorro, J.: “Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera”, ob. cit.

similitudes, en la mayoría de las causas de suspensión analizadas encuentran ciertos grados de paralelismo entre legislaciones a pesar de la existencia de pequeños matices que, si bien son diferenciadores, no pasan desapercibidos.

La primera causa de suspensión del contrato de trabajo analizada es similar en sus requisitos entre legislaciones. En este sentido, en los Ordenamientos colombiano y español la fuerza mayor o caso fortuito requieren que para que las partes puedan suspender el contrato de trabajo ésta deba ser imprevisible en un escenario donde las partes incurran en imposibilidad de cumplir sus obligaciones por un tiempo.

En estos casos, el empleador, como establece el Ordenamiento colombiano, 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 se considerará indefinida. De forma similar en España, la causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado al efecto. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución.

La segunda causa sometida a este estudio comparado, es decir, “la suspensión por causas económicas, técnicas o productivas”, presenta ciertas diferencias en cuanto al tratamiento normativo estando establecidas en Colombia como causas taxativas, ofreciendo más limitaciones y a una inexistente libertad interpretativa. Específicamente la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte para no entender extinción de la relación laboral, ha de tener una duración máxima de hasta 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.

Respecto a estas causas es conveniente resaltar que, a pesar de que la suspensión se dé por causas taxativas, la expresión “u otras independientes de la voluntad del empleador” abre la puerta a la indeterminación de otras diferentes no recogidas en el artículo 51 del CST, con la simple limitación basada en que en estos casos se requiere la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, algo que en España no es necesario, pues sólo basta con que el empresario envíe al Ministerio de Trabajo español y a los representantes legales de los trabajadores una copia de la comunicación en los términos del artículo 17 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, así como la documentación señalada en su artículo 18.

La tercera y última causa, relativa a la suspensión del contrato por razones penales, debe incidirse que, al igual que en España, en Colombia la denominada “detención preventiva” igualmente suspenden el contrato de trabajo. 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. En España, tal como señalábamos, el artículo 45.1.g) ET regula la suspensión de la relación laboral del trabajador por privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria. En este lapso temporal, las partes contratantes estarán en España libres de cualesquiera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar

el trabajo, pero una vez pronunciada sentencia es cuando desaparecerá dicha causa de suspensión y renacerán, como es obvio, todas aquellas obligaciones propias de la relación laboral.

No obstante, si el trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo, se materializarían los cauces legales de extinción de su relación laboral.

En todo caso, la causa suspensiva encuentra su sentido legal acorde con los derechos fundamentales y en la “presunción de inocencia” hasta la fecha en que recaiga sentencia condenatoria firme y, por ello, la situación provisional no debe producir “per se” el efecto que legalmente produce la sentencia condenatoria penal.

Bibliografía

- Benrey-Zorro, J.: “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*, vol. 13, núm. 2, 2011, pp. 379-410.
- Cruz Villalón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021.
- Fuentes Rodríguez, F.: “Las suspensiones de la relación de trabajo en las Cooperativas de Trabajo Asociado”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002, pp. 95-116.
- Lafont, F.: *Tratado de derecho laboral*, Ediciones Ciencia y Derecho, Santa Fe de Bogotá, 1999.
- Martínez Mateo, C. J.: *Régimen jurídico de los trabajadores de las sociedades cooperativas de trabajo asociado*, Laborum, Murcia, 2021.
- Obando Garrido, J. M.: *Derecho laboral*, Doctrina y Ley, Bogotá, 2007.
- Plazas, G.: *La nueva práctica laboral*, Printer Colombiana, Bogotá, 2011.
- Vida Soria, J.; Monereo Pérez, J. y Molina Navarrete, C.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2004.