

LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO FRENTE A SU ANTIGÜEDAD Y AL PAGO DE PRESTACIONES

GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ

Profesor de la Cátedra de Derecho Laboral, Individual y Colectivo
Facultad de Derecho Universidad Pontificia Bolivariana

Ante todo se hace necesario distinguir entre la suspensión y la terminación del contrato, pues el primero es un fenómeno cuya presencia presupone la vigencia de la relación laboral y corresponde, teórica y prácticamente, a supuestos de hecho diferentes, aunque algunas veces conexos, con los que dan origen a la terminación de la misma.

Un vez presentes las causales de suspensión, se afectan las condiciones dentro de las cuales se viene desarrollando la relación laboral, impidiendo que ésta se pueda ejecutar con normalidad e imponiendo la necesidad de congelar las obligaciones recíprocas hasta tanto no se supere la circunstancia de anormalidad que neutraliza la ejecución del contrato.

El artículo 4º de la Ley 50 de 1990, modificó el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra taxativamente las causales de suspensión del contrato de trabajo. Son ellas:

- 1ª. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- 2ª. Por la muerte o inhabilitación del empleador cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
- 3ª. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120

días, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, 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.

- 4ª. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
- 5ª. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por 30 días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente; y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación. El lapso de 30 días referido, fue ampliado a 6 meses por la Ley 48 de 1993.
- 6ª. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correlacional que no exceda de 8 días y cuya causa no justifique la extinción del contrato. Y,
- 7ª. Por huelga declarada en la forma prevista por la Ley.

EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

Las causales referidas generan como consecuencia inmediata en el orden laboral una serie de efectos que se resumen en lo siguiente:

- a) Interrupción para el trabajador de su obligación de prestar el servicio.
- b) Consecuente interrupción para el empleador de la obligación correlativa de pagar el salario por tales servicios.
- c) Mantenimiento de las obligaciones del empleador generadas con anterioridad al fenómeno que conduce a la suspensión del contrato de trabajo.

- b) Mantenimiento de las obligaciones del empleador originadas por la muerte o enfermedad de los trabajadores. Y,
- e) Interrupción de la continuidad en el tiempo de servicios para efectos de liquidar algunos derechos o prestaciones sociales, como sucede con las vacaciones, el auxilio de cesantía y la jubilación, las cuales se encuentran enumeradas por el Código.

Sobre el último de los mencionados efectos versa este trabajo, pues la posibilidad de descuento del tiempo de la suspensión del total de días corridos entre los extremos de la relación laboral, incide en la consolidación o no de algunos derechos laborales y en el monto que arroje la liquidación de los mismos. La Ley Laboral se refiere específicamente al hecho de que la suspensión afecta el tiempo requerido para la causación o liquidación de las vacaciones, el auxilio de cesantía y la jubilación, pero tal mención no debe entenderse taxativa, pues se establecería una diferencia inconsecuente con otros derechos que necesariamente habrán de verse afectados en su causación o liquidación, por los días que se resten con motivo de una suspensión del contrato, tal como sucede con la prima de servicios, los calzados y vestidos de trabajo y el auxilio de transporte, pues estas tres últimas prestaciones sociales, al igual que las tres primeras, se pagan única y exclusivamente por la prestación efectiva del servicio. Es decir, los días de suspensión del contrato perfectamente pueden ser descontados por el empleador al pagar no solamente las vacaciones, la cesantía y las jubilaciones, sino también la prima de servicios, los calzados y vestidos de trabajo y el auxilio de transporte, conforme pasa a explicarse:

1º. Frente a la PRIMA DE SERVICIOS, vale recordar que esta prestación fue establecida por primera vez bajo la vigencia del Código, pues la legislación anterior consagró la llamada "participación en las utilidades de la empresa" (decreto 2474 de 1948) y posteriormente este concepto se cambió por el de "prima de beneficios" (Decreto 3871 de 1949), aunque con la misma finalidad y naturaleza jurídicas; es decir, que sería ilógico e inequitativo que el empleador tuviere que pagar prima de servicios a los trabajadores, que durante un período de sus-

pensión no contribuyeron a la producción de la empresa, a más de que el artículo 306 del Código condiciona el pago de la prima a la efectiva prestación del servicio.

2°. Respecto a los CALZADOS Y VESTIDOS DE TRABAJO, el artículo 230 del Código, modificado por el artículo 7° de la Ley 11 de 1984, condiciona la entrega de tal prestación social en especie, a que el trabajador “haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador”; en las fechas de entrega; al punto que el trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador; y en el caso de que no lo hiciera, éste quedará eximido de hacerle el suministro en el período siguiente. Por ello, no es viable que los períodos de suspensión del contrato se computen para el pago de esta prestación social.

3°. En lo que atañe al AUXILIO DE TRANSPORTE, teniendo presente el último pronunciamiento jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que sólo hay lugar al pago de tal auxilio siempre que el trabajador demuestre que lo necesita y sólo por días efectivamente trabajados (Sentencia del 1° de julio de 1988); no tendría sentido que el empleador tuviera que pagarlo cuando el contrato está suspendido.

Al margen de lo anterior, conviene anotar que la lista de municipios que diversos decretos del Gobierno Nacional, determina como obligados al pago de tal auxilio, es violatoria del principio de la igualdad ante la Ley, pues basta que el trabajador le demuestre al empleador la necesidad de transportarse de su residencia a su sitio de trabajo y viceversa, para que tal empleador lo cancele, sin tener importancia el medio de transporte que el empleado use o disponga.

Así las cosas, la enumeración del artículo 53 del Código, acerca de que los períodos de suspensión del contrato pueden descontarse por el empleador para liquidar vacaciones, cesantía y jubilaciones, no es restrictiva o taxativa, pues hay normas especiales, ya vistas y debidamente interpretadas, que permiten ese mismo descuento enfrente de la prima de servicios, los calzados y vestidos de trabajo y el auxilio de transporte pues, se repite, estos tres últimos conceptos obedecen a la efectiva prestación del servicio.

Por otra parte, si bien las causales de suspensión del contrato son abiertamente distintas, sus efectos jurídicos son iguales, teniendo muy presente que ha de considerarse que el contrato estuvo vigente para efectos de su antigüedad, relacionada con figuras tales como el REINTEGRO para un trabajador que, al entrar en vigencia la Ley 50 de 1990, llevaba 10 o más años de servicios continuos en favor de un mismo empleador y fuere despedido sin justa causa. De igual manera, tratándose del pago de la INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. Lo mismo que en lo referente a la PENSIÓN SANCIÓN DE JUBILACIÓN en los casos en que ella procediere, es decir, cuando el trabajador no fue afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión o tardanza del empleador y es despedido sin justa causa después de haber laborado para el mismo empleador durante 10 años o más y menos de 15 años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la Ley 100 de 1993, pues en tal evento tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos 60 años de edad si es hombre, o 55 años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido. Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de 15 años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla 55 años de edad si es hombre, o 50 de edad si es mujer, o desde la fecha del despido si ya los hubiere cumplido (Art. 133 de la Ley 100 de 1993).

Finalmente, las incapacidades por enfermedad y las licencias por maternidad no suspenden el contrato de trabajo, puesto que tales eventos no se encuentran, ni debían encontrarse, entre las causales de suspensión que establece el Art. 51 del Código.