

Análisis de la Fuerza Mayor y el Caso Fortuito como Causal de Suspensión del Contrato de Trabajo

Analysis of Force Majeure and the Fortuitous Case as Cause for Employment Contract Suspension

DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.34.6586>

Resumen

El presente texto tiene por finalidad explicar la figura de la suspensión del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito y fuerza mayor, aproximándonos al concepto, características, finalidad, cómo se debe desarrollar, entender sus efectos y cómo se reestablece el vínculo laboral. Para ello hemos estudiado la ley, la jurisprudencia y la doctrina nacional y extranjera, recorriendo autores españoles, mexicanos, uruguayos, argentinos y, desde luego, colombianos entre otros, queriendo que, con la lectura de este texto, tengan un panorama más claro de la figura ante el profundo vacío de la legislación nacional para explicar esta institución jurídica.

Palabras clave: Contrato de trabajo; Obligaciones; Prestación del servicio; Salario; Suspensión del Contrato de trabajo.

Abstract

The purpose of this text is to explain the figure of the suspension of the employment contract caused by fortuitous event and force majeure. We are going to approach to the concept, characteristics, purpose, how it should be developed, understand its effects and how the labor link is reestablished. To achieve that we have studied the law, jurisprudence and national and foreign doctrine, visiting Spanish, Mexican, Uruguayan, Argentine and Colombian authors, among others. With that we want that after the reading of this text, people have a clearer picture of the figure in spite of the deep emptiness of the national legislation that explains this legal institution.

Keywords: Employment contract; Salary; Service provision; Suspension of employment contract; Obligations.

Pablo Sergio Ospina Molina

*Abogado, Universidad Libre seccional Cali, maestrando en Derecho Constitucional. Litigante y asesor.
Correo electrónico:
pablo.ospina00@gmail.com*

Como citar:

Ospina Molina, P. (2020). Análisis de la Fuerza Mayor y el Caso Fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo. *Advocatus*, 17(34). <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.34.6586>



Open Access

Recibido:

3 diciembre 2019

Aceptado:

11 marzo 2020

En el universo de las relaciones de trabajo existen situaciones que, por motivos ajenos al vínculo laboral cotidiano, generan que entidades empleadoras sufran de contrariedades que les impidan preservar la fuente de empleo. Frente a dichos eventos, y tomando en cuenta que los mismos pueden ser únicamente momentáneos o temporales, la legislación laboral ha incluido la posibilidad de suspender el contrato laboral, y uno de esos mecanismos es por caso fortuito o fuerza mayor.

Se trata de una alternativa que, en aras a proteger la continuidad laboral, busca dotar a la parte empleadora de una herramienta a través de la cual pueda atender determinadas situaciones que no pueden ser previamente advertidas, al mismo tiempo que permita a los trabajadores involucrados tener la tranquilidad de que conservaran sus puestos de trabajo permitiendo que la relación laboral siga vigente durante el tiempo que dure la suspensión.

En ese sentido, el propósito del presente artículo es proporcionar un panorama de la figura de la suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor, sus efectos y como debe emplearse.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión del contrato laboral es una institución de extraordinaria importancia, especialmente en el derecho laboral privado, ya que busca preservar la vigencia del contrato, así como proteger los intereses de las partes

contratantes, principalmente al trabajador, quien busca que el vínculo contractual se mantenga.

Definición

Es, entonces, la suspensión una figura jurídica consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo (1951), particularmente en los artículos 51, 52 y 53, aunque, por desgracia no nos brinda definición alguna. Es por esto por lo que recurrimos a tratadistas como Guillermo Guerrero Figueroa (2011), quien lo detalla como una paralización de las obligaciones de prestación del servicio y pago de salario como principales elementos de la relación obrero-patronal, sin que se acabe el vínculo (p. 451). Por su parte, Valdés Sánchez (2018), lo menciona como una figura jurídica a través de la cual se interrumpe la ejecución de la relación laboral, sin terminación del contrato laboral (p. 153). Las anteriores definiciones pueden complementarse con la postura de Vanegas Castellanos (2011), quien ve la suspensión como una interrupción de carácter provisional del contrato de trabajo, cuando se presentan las causales previstas en la ley laboral. Autores como el español Carro Igelmo (1959), identifican la figura como el cese temporal de obligaciones propias de la relación laboral, ante la presencia de causas que lo justifican (p. 17). Vida Soria (1965), por su parte, afirma que hablamos de una situación anormal por la que el contrato laboral atraviesa, esta situación tiene por característica la interrupción temporal de la ejecución de sus obligaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico (p. 27). Una definición más elaborada la encontramos con el ilustre catedrático mexicano Mario de

la Cueva (2003) quien lo entiende como una institución que pretende preservar la vida en las relaciones, suspendiendo sus efectos, sin que genere responsabilidad para las partes cuando se advierte causales ajenas a los riesgos del trabajo que impiden el desarrollo de este (p. 234).

Finalidad

Por otro lado, la finalidad de la suspensión del contrato de trabajo no puede ser otra que la de mantener vigente y activa las relaciones obrero-patronales, protegiendo al trabajador y su vínculo laboral, procurando evitar, a toda costa, la terminación de la relación laboral. Esto es compartido por el maestro uruguayo Pla Rodríguez (1978) cuando afirma que la suspensión busca conservar el lazo que une al trabajador con el empleador (p. 192), dejando en claro que lo que se suspende no es el contrato, sino los efectos de este. También tiene como lectura finalista la de optar por soluciones que permitan mantener el vínculo en lugar de darlo por terminado en momentos de crisis (Jaramillo, 2010, p. 101).

Características

Tratadistas como Antonio Vázquez Vialard (1999, pág. 529), sostienen que la característica general de esta figura jurídica es la temporalidad y la causalidad, entendiendo la primera como una situación transitoria y proporcional a la situación que la origina y que una vez se supere, se deberá reactivar la prestación del servicio y la remuneración correspondiente. Es

lógica esta posición, ya que, de no ser temporal, inexorablemente nos veríamos avocados a una terminación de la relación laboral. Con relación a la causalidad, esta debe estar tipificada de manera expresa en la norma y su legitimación radica en una causa válida.

Por su parte, el maestro Alberto López Fajardo (2010) sostiene que otra característica es la inalterabilidad de las condiciones del contrato. Esto lo explica al manifestar que el trabajador tiene derecho a que le se conserve su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía al momento de que se suspendiera el contrato, así como la inalterabilidad de los beneficios de seguridad social y prestacionales mientras dura la suspensión (p. 212), postura que se acoge en la medida de que, si bien en la suspensión del contrato laboral se suspenden las obligaciones principales (prestación del servicio y remuneración), permanecen incólumes las demás obligaciones contractuales, como las de cotización al sistema de seguridad social. Es claro, entonces, que el contrato laboral en esencia no se altera.

Autores del viejo continente sostienen que, en la suspensión del contrato laboral, a pesar de no poderse ejecutar las obligaciones principales, el vínculo jurídico (el contrato laboral) no se verá perjudicado, y perdurará hasta que desaparezca el impedimento, ya que, una vez se supere el impase, su ejecución se reanudará normalmente (Vida et al. 2004, pág. 604).

EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

El principal efecto de esta figura, desde luego, es que no se termina la relación laboral ya que lo que genera es una interrupción temporal en la ejecución de este (Valdés, 2018, p. 153). En efecto, cesa para el empleador la obligación de pagar salarios y, para el trabajador, la obligación de prestar personalmente el servicio (Benrey-Zorro, 2011, p. 393). Sin embargo, se mantiene para el empleador (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 53), aunque le permite descontar este tiempo para efectos de liquidación de vacaciones, cesantías y jubilación. En este sentido se pronunció el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), al afirmar:

De las normas transcritas se colige, que durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo, el empleador sólo está facultado para descontar al trabajador el valor del salario diario por el tiempo que duró la suspensión del contrato de trabajo y la incidencia de este tiempo en la liquidación de las vacaciones, de las cesantías y de la pensión de jubilación (Concepto 200588, 2008).

Es claro que, al ser los intereses a la cesantía un derecho accesorio al auxilio de cesantía, y, en consecuencia, como la ley autoriza descontarla, ocurrirá lo mismo con el derecho accesorio.

Con relación a la prima de servicios, el entonces Ministerio de la Protección Social estableció que la norma citada no autorizaba a descontar este tiempo cuando se habla de esta prestación

social (Concepto 33233, 2008; Concepto 342859, 2008). En este escenario acojo la postura de la doctora Benrey-Zorro (2011, p. 398), en el sentido de que la prima de servicio es una forma de participación que la ley le da al trabajador sobre las utilidades que genera su labor en favor del empleador. Luego, si no hay prestación de servicio ni hay réditos económicos producto de la labor del trabajador, no habría causación de este, postura diametralmente opuesta a la de autores como Zambrano y Campos (2015), quienes sostienen que esta prestación no está directamente relacionada con la prestación del servicio y, por ello, debe ser cancelada (p. 62).

Con relación al sistema de seguridad social, no cesa el deber de pagar los aportes al sistema de seguridad social en salud ya que deben cubrirse las contingencias que se generen de origen común. Recordemos que el contrato se suspende, pero termina la relación contractual laboral, sobre ello se manifestó la Corte Constitucional al afirmar que:

una obligación que siempre será exigible es la de la seguridad social, entre otras razones por el carácter constitucional que ahora tiene en el artículo 53 de la Constitución, esto significa que hay deberes de prestación que subsisten en su totalidad, y son deberes inherentes a la dignidad del trabajo y a la equidad porque se está ante la situación especialísima de un trabajador que no recibe salario, y por otro aspecto, de manera genérica, la seguridad social en salud es un derecho prestacional que conlleva la universalidad en la cobertura y un servicio público que obliga a la continuidad.

En otras palabras, para el caso que se examina hay una doble protección luego no puede haber liberación del deber de dar seguridad social en salud porque esto afectaría los derechos que surgen del trabajo y de la salud (Sentencia SU-562, 1999).

Vale la pena agregar que, en caso de suspensión, el empleador asumirá el pago perteneciente al porcentaje que normalmente le corresponde, pero no existiendo obligación con respecto al valor que le corresponde al trabajador. Se debe tener en cuenta que este no se encuentra devengando durante dicho período. Lo anterior fue ratificado por el gobierno nacional, a través del artículo 3.2.5.2 del Decreto 780 del 6 de mayo de 2016, o Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, que dice lo siguiente:

ARTÍCULO 3.2.5.2. Cotizaciones durante el período de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo. En los períodos de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo por alguna de las causales contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero sí de los correspondientes al empleador los cuales se efectuarán con base en el último salario base reportado con anterioridad a la huelga o a la suspensión temporal del contrato.

Ahora, con relación a si se deben o no hacer aportes a pensión, cuando el contrato de trabajo está suspendido, no existe una norma que de forma expresa lo contemple, por lo que ha sido

la jurisprudencia y la doctrina quienes han señalado que los aportes se deben seguir haciendo. Así lo ha considerado Colpensiones, la UGPP, el Consejo de Estado, la Corte Constitucional y el Ministerio del Trabajo. Queda claro que el empleador debe seguir haciendo aportes al sistema de pensiones cuando el contrato de trabajo esté suspendido.

Por último, con relación a riesgos laborales, no es obligación efectuar cotizaciones, por cuanto no hay una prestación del servicio, es decir, no se desarrolla una actividad que implique riesgo alguno.

Reanudación del Contrato Laboral

Para la reanudación de actividades, en caso de alguno de los tres primeros numerales del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo: fuerza mayor o caso fortuito, muerte o inhabilitación del empleador, suspensión de actividades o clausura temporal hasta por 120 días, se deberá notificar al trabajador, de manera personal o por aviso, al menos dos veces en un periódico de circulación local. En ambos casos, debe informarse que deberán presentarse dentro de los tres (03) días siguientes (art. 52). En caso de que los trabajadores se presenten dentro del término descrito anteriormente, el empleador debe reasignarlos a sus cargos y, en caso de que no lo hagan, nos vemos avocados a la configuración de una causa general, o modo de terminación del contrato, que no dará lugar al pago de la indemnización (art. 61, literal J).

CAUSALES PARA LA SUSPENSIÓN

La legislación laboral colombiana (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 51), consagra las causales taxativas para la suspensión del contrato de trabajo que deben acatarse en este aspecto, como bien lo señala el maestro German Valdés Sánchez (2018, p. 153), son situaciones especiales que señala la norma y no pueden admitirse más causales, ni mucho menos, es válido pactar o convenir causales de suspensión distintas.

En efecto, la norma consagra siete causales, las cuales solo serán mencionados en esta oportunidad, ya que el objeto de investigación solo se centra en la primera causal. Estas siete causales son las siguientes:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
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.

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

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (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.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

Concepto

El doctrinante Germán Plazas (2012) ha sostenido que la fuerza mayor, o caso fortuito, es un imprevisto que no es posible resistir (p. 277). Para entenderlo debemos recurrir al Código Civil colombiano, el cual lo define como: “se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” (Ley 57 de 1887, art. 64).

Ahora bien, la doctrina sostiene que se deben diferenciar estos dos criterios (fuerza mayor y caso fortuito), sosteniendo que, en el primero deriva de un hecho completamente ajeno a la actividad empresarial, por lo que es completamente inevitable su intervención, mientras que se mira el segundo como un hecho accidental o inesperado derivado de hechos naturales no atribuibles a sujetos laborales, hecho que es imposible evitar y con ello impedir el adelantar las obligaciones laborales (Obando, 2007, pp. 491-492). El doctrinante peruano German Lora Álvarez (2016) sostiene que, cuando se desee alegar esta circunstancia, los hechos en que se funda deben tener las características de inevitable, imprevisible e irresistible impidiendo con ello el desarrollo de las labores por un determinado tiempo (p. 273). Por su parte, el maestro español Jesús Mercader Uguina (2010) sostiene que la fuerza mayor proviene de un acontecimiento extraordinario que no haya podido preverse ni evitarse y, además, será preciso que este hecho sea externo a la empresa, es decir que no derive de una infracción de la propia empresa (p. 560).

Se debe hacer una distinción bastante importante, que radica en que lo fundamental en esta causal, no es el hecho constitutivo de fuerza mayor o de caso fortuito, sino la consecuencia que ello genere con relación a la ejecución del contrato (Valdés, 2018, pp. 153-154), o lo que es lo mismo, no es fundamental (a manera de ejemplo) el incendio; lo relativamente importante es que, por su causa, no se puedan desempeñar actividades debido a que se quemó la fábrica.

La doctrina argentina ha sostenido que, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales, la fuerza mayor, o caso fortuito, como causal de suspensión del contrato laboral, el sujeto tutelado no es el trabajador, sino el empleador, ya que advierte que la ley le brinda un medio para librarse de sus obligaciones contractuales con el fin de preservar la fuente de trabajo (Herrera, 1987, p. 413)

Criterio Jurisprudencial

La Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SC del 20 de noviembre de 1989) ha establecido que para diferenciar la fuerza mayor del caso fortuito se debe recurrir a los siguientes criterios.

Tabla 1 Diferenciadores de la fuerza mayor y del caso fortuito

Criterio	Fuerza mayor	Caso fortuito
Causa del acontecimiento.	Hechos producidos por la naturaleza.	Conciérne a hechos provenientes del hombre.
Conducta del agente.	Imposibilidad absoluta de superar el hecho.	Impotencia relativa para superar el hecho.
Importancia del acontecimiento.	Hechos más destacados y significativos.	Hechos menos importantes.
Elemento integrador.	El acontecimiento es irresistible.	El acontecimiento es imprevisible.
Exterioridad del acontecimiento.	Es un acontecimiento externo y puramente objetivo.	Suceso interno que ocurre dentro de la órbita de la actividad del deudor o del agente del daño.
Efecto liberatorio.	Sí le conceden efecto liberatorio.	Algunos no le conceden efecto liberatorio de responsabilidad (Josserand & Exner).

Fuente: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 20 de noviembre de 1989, M.P. Alberto Ospina Botero, Expediente 24251.

Esto acompaña a una sentencia previa, en la que la Sala Laboral de dicha corte, sostuvo que, para la configuración de esta causal, no es suficiente que el hecho sea imprevisible, ya que el mismo debe poner en absoluta imposibilidad de atender obligaciones y debe operar como causa justa que valide la suspensión de los contratos laborales, debiendo ser esta temporal (Sentencia SL del 2 de diciembre de 1987). El máximo tribunal laboral se ha manifestado, también, sobre la necesidad de que, además de existir el hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, debe ser absoluta la imposibilidad de atender las obligaciones laborales, y que esta debe ser temporal o pasajera (Sentencia SL del 5 de febrero de 1991).

Son, para la jurisdicción del trabajo, aplicables los requisitos que ha exigido la jurisprudencia y doctrina del caso fortuito o fuerza mayor. El hecho debe ser concurrente y tener características de imprevisible e irresistible, e igualmente,

que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho (Sentencia SL del 23 de mayo de 1991).

Por último, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido, de vieja data, que para que se configure esta causal debe existir la inimputabilidad, esto es, que los hechos que se aleguen sean ajenos a la conducta culposa del obligado, es decir, que no sea por culpa del empleador o del trabajador (Sentencia SL del 28 de noviembre de 2001).

Aplicación de la Causal

Al mirar el artículo 67 de la Ley 50 del 28 de diciembre de 1990, en su numeral segundo,

nos establece que, a diferencia de la causal tercera, para el caso fortuito o la fuerza mayor, el empleador debe dar aviso al inspector del trabajo, o en su defecto, a una autoridad política, lo que indica que, no es obligación el pedir permiso, pero sí es obligación informar para que se corrobore la causal.

Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

Concordante con lo anterior, la jurisprudencia ha dicho que, para que el empleador acredite dicha causal, es necesario que demuestre que utilizó todos los medios posibles para evitar su configuración, pues no solo se requiere de la causación de una fuerza mayor, sino que ésta debe impedir, temporalmente, la ejecución del contrato:

esta causal, en los precisos términos del numeral 1 del artículo 51 del CST no restringe el motivo al simple caso fortuito o fuerza mayor, sino que agrega “que temporalmente impida su ejecución” (del contrato de trabajo), de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada fue sometida a dos atracos, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues

adicionalmente había que acreditar que tales sucesos constituyeron una fuerza mayor o un caso fortuito y que además impidieron la ejecución del contrato (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL del 30 de octubre de 2012).

Quiere decir que no requiere permiso del ministerio, pero debe corroborarse la imperiosa necesidad de la medida y del agotamiento de todo mecanismo posible. Sobre este tópico es importante señalar que el Ministerio del Trabajo (Circular 0021, 2020) estableció los mecanismos como el trabajo en casa (Ley 1221 del 16 de julio de 2008, art. 6, numeral 4), teletrabajo (art. 6), jornada laboral flexible (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 161), vacaciones anticipadas (art. 186), permisos remunerados (art. 57) y salario sin prestación del servicio (art. 140), de manera que debe acreditarse el agotamiento de lo anterior para que proceda.

Conclusiones

Debemos entender por suspensión del contrato de trabajo, una figura jurídica que busca suspender los efectos del contrato, no el contrato en sí; que busca que se suspendan las obligaciones de prestar el servicio y del pago de salario. Sin embargo, el resto de obligaciones patronales no desaparecen, debiendo, el empleador, dar cumplimiento a las mismas.

Se admite como una causal de la suspensión del contrato laboral el caso fortuito y la fuerza mayor, los cuales admiten las siguientes características:

- Debe ser un hecho imprevisible e irresistible;
 - Deber ser temporal;
 - Debe impedir la ejecución del contrato de trabajo;
 - No puede ser imputable al empleador;
 - No requiere de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo;
 - El empleador debe avisar de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y éste debe comprobarla;
 - No se interrumpe el contrato de trabajo solo la obligación de prestar servicios y el pago de salarios;
 - Los lapsos de interrupción del contrato de trabajo pueden ser descontados del cómputo de vacaciones y cesantías, mas no de primas ni pagos de seguridad social;
 - No aplica en casos de secuestro;
 - El empleador debe haber agotado todos los recursos a su alcance para impedir la causación de la fuerza mayor o caso fortuito.
- nas menciones a la legislación extranjera. Estudios Socio-Jurídicos, 13(2), 379-410.
- Carro, A. (1959). La suspensión del contrato de trabajo. Bosch.
- Código Sustantivo del Trabajo. 7 de junio de 1951 (Colombia).
- Corte Constitucional. Sentencia SU-562 de 1999. M.P. Alejandro Martínez. (Colombia).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL del 2 de diciembre de 1987, Expediente 1613. M.P. Juan Hernández Sáenz. (Colombia).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia SC del 20 de noviembre de 1989. M.P. Alberto Ospina Botero. (Colombia).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL del 5 de febrero de 1991, Expediente 3810. M.P. Hugo Suescún Pujols. (Colombia).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL del 23 de mayo de 1991, Expediente 4246. M.P. Manuel Enrique Daza Álvarez. (Colombia).

REFERENCIAS

Benrey-Zorro, J. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algu-

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL del 28 de noviembre de 2001, Expediente 16595. M.P. Francisco Escobar Henríquez. (Colombia).

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL del 30 de octubre de 2012, Expediente 39668. (Colombia).
- De la Cueva, M. (2003). Nuevo derecho mexicano del trabajo. (9ª ed.). Editorial Porrúa.
- Guerrero, G. (2011). Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo. (7ª ed.). Leyer.
- Herrera, H. (1987). Extinción de la relación de trabajo. Editorial Astrea.
- Jaramillo, I. (2010). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano. (1ª ed.). Universidad del Rosario.
- Ley 57 de 1887. Por el cual rige el Código Civil Colombiano. 15 de abril de 1887.
- López, A. (2010). Elementos de derecho del trabajo. (4ª ed.). Ediciones del Profesional.
- Lora, G. (2016). La suspensión de labores por caso fortuito y fuerza mayor: análisis legal y casuístico. *Ius Et Veritas*, 270-281.
- Ministerio de la Protección Social. Concepto 200588; 16 de julio de 2008 (Colombia).
- Ministerio de la Protección Social. Concepto 33233; 11 de noviembre de 2008 (Colombia).
- Ministerio de la Protección Social. Concepto 342859; 20 de noviembre de 2008 (Colombia).
- Ministerio del Trabajo. Circular 0021; 17 de marzo de 2020 (Colombia).
- Mercader, J. (2010). Lecciones de Derecho del Trabajo. (3ª ed.). Tirant lo Blanch.
- Obando, J. (2007). Derecho laboral. Editorial Doctrina y Ley.
- Pla, A. (1978). Los principios del derecho del trabajo. (2ª ed.). Editorial Depalma.
- Plazas, G. (2012). La nueva práctica laboral. (14ª ed.). Editorial Linotipia Bolívar.
- Valdés, G. (2018). Derecho Laboral Individual. (1ª ed.). Legist Editores S.A.
- Vanegas, A. (2011). Derecho individual del trabajo. Ediciones del profesional.
- Vázquez, A. (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social. (8ª ed., Tomo I). Editorial Austrea.
- Vida, J. (1965). La suspensión del contrato de trabajo. Instituto de Estudios Políticos.
- Vida, J., Pérez, M., y Molina, C. (2004). Manual de derecho del trabajo. (2ª ed.). Comares.
- Zambrano, O. y Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista Via Iuris*, 51-65.