DECRETO 1508 DE 2014

Por el cual se adiciona el Decreto número 2852 de 2013 y se dictan otras disposiciones.

(Agosto 12)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en los numerales 11 y 17 del artículo 189 de la Constitución Política y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante con el fin de mitigar los efectos del desempleo, relacionados principalmente con la disminución de los ingresos económicos de los trabajadores y sus familias y la desprotección frente al Sistema de Seguridad Social Integral;

Que el numeral 1 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013, establece como uno de los requisitos para acceder a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, que la situación laboral del trabajador haya terminado por cualquier causa;

Que los numerales 1 y 3 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, establecen causales por las cuales se produce la suspensión del contrato de trabajo por causas ajenas, tanto al empleador como al trabajador y que pueden afectar a la colectividad de los trabajadores, encontrándose dentro de ellas la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución de los contratos de trabajo y la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa hasta por ciento veinte (120) días, previa autorización del Ministerio del Trabajo;

Que el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, consisten en la interrupción temporal para el trabajador de la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador de pagar los salarios por este periodo;

Que los trabajadores que por hechos ajenos a su voluntad se ven sometidos en ocasiones de manera colectiva a una suspensión del contrato de trabajo, dejan de devengar el salario correspondiente, sufriendo una disminución de sus ingresos

económicos, por lo que se encuentran en la misma condición que los trabajadores cesantes;

Que la jurisprudencia ha señalado que la suspensión del contrato de trabajo es equiparable a la terminación del mismo, en cuanto a la imposibilidad de ejecutar la relación de trabajo y a los efectos que esto conlleva para el trabajador; al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia del 26 de junio de 1958, Magistrado Ponente: doctor Luis Fernando Paredes, estableció que *"las cuestiones relativas a la suspensión del contrato de trabajo, pueden estar emparentadas con las ideas sobre terminación del mismo, no solo por las causas anotadas antes,* (...) *sino también, porque en ambas –la suspensión y la terminación – se hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo, pues los hechos que las motivan no pueden superarse, al menos durante cierto tiempo";*

Que en la Sentencia T-162 de 2004, la Corte Constitucional reiteró la obligación de mantener las garantías mínimas para el trabajador en los casos de suspensión del contrato de trabajo, planteando que *"al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello deja de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el patrono quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses";*

Que de igual forma, en la Sentencia C-1369 de 2000, la Corte Constitucional estableció que *"las consecuencias que según el artículo 53 del C.S.T., se derivan de la suspensión de los contratos de trabajo plantea problemas de orden constitucional, en atención a que como lo asevera el demandante, del ejercicio legítimo del derecho no se pueden derivar consecuencias negativas para su titular, como lo son el no pago de salarios, de ciertos derechos laborales que solo se causan por la prestación efectiva del servicio, y la posible afectación de los derechos derivados de la seguridad social";*

Que teniendo en cuanta que durante la suspensión del contrato de trabajo cesa la obligación del empleador de cancelar los salarios correspondientes, el trabajador queda cesante y se encuentra en circunstancias temporales similares a las que se ocasionan con la terminación del contrato de trabajo, debido a la imposibilidad de contar con los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, por lo que en virtud del artículo 13 constitucional y en aras de garantizar el derecho a la igualdad, resulta indispensable generar los mecanismos que permitan a quienes sufran una suspensión involuntaria de su contrato de trabajo, y quedan cesantes de manera temporal, acceder a los beneficios y garantías del Mecanismo de Protección al Cesante;

En virtud de lo anterior,

DECRETA:

Artículo 1°. ***Cobertura del Mecanismo de Protección al Cesante en eventos de suspensión involuntaria del contrato de trabajo.*** El Mecanismo de Protección al Cesante cobija en los mismos términos previstos por la Ley 1636 de 2013, a los trabajadores que se encuentren en suspensión temporal involuntaria del contrato de trabajo, por las causales de fuerza mayor o caso fortuito y por la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, hasta por 120 días, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Artículo 2°. ***Reporte de la suspensión*****.** El empleador que se encuentre en suspensión del contrato de trabajo por las causales señaladas en el artículo anterior, deberá remitir certificación a la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado por cada trabajador, en la cual informe la causal de suspensión y el periodo de la misma, para los fines previstos por los artículos 46 y 47 del Decreto número 2852 de 2013.

Artículo 3°. ***Particularidades del régimen de prestaciones y beneficios.*** Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones serán pagadas por el empleador en las condiciones establecidas por el Decreto número 806 de 1998, quien podrá recobrar al Fosfec, a través de la Caja de Compensación Familiar que haya atendido al trabajador suspendido, las sumas que correspondan a las cotizaciones, sobre un (1) salario mínimo mensual legal vigente durante el periodo de protección que corresponda.

Artículo 4°. ***Servicios sociales de las Cajas de Compensación Familiar para trabajadores suspendidos.*** Las Cajas de Compensación Familiar establecerán programas para el reconocimiento de subsidio en especie y en servicios y para la atención de servicios sociales a los trabajadores a que se refiere el presente decreto.

Artículo 5°. ***Compensación extraordinaria de recursos del Fosfec.*** El Ministerio del Trabajo podrá definir los criterios y realizar procesos de compensación extraordinaria, en los términos previstos por el artículo 59 del Decreto número 2852 de 2013, cuando por circunstancias especiales los recursos que correspondan a una Caja de Compensación Familiar, sean insuficientes para atender la demanda de servicios, sin perjuicio de lo establecido por el literal c) del artículo 4° de la Ley 1636 de 2013.

Artículo 6°. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.
Dado en Bogotá, D. C., a 12 de agosto de 2014.
JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN
El Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección encargado de las funciones del Despacho del Ministro del Trabajo,
José Noé Ríos Muñoz.
NOTA: Publicado en el Diario Oficial 49241 de agosto 12 de 2014.