



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

Señores

Bogotá D.C.

**ASUNTO:** Radicado No. 02EE2020410600000023851  
**APORTES SEGURIDAD SOCIAL DURANTE SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO- EN EL CONTEXTO DE LA DECLARATORIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA, ECONÓMICA Y ECOLÓGICA OCASIONADA POR EL COVID - 19**

Respetados señores:

De manera atenta damos respuesta a su solicitud, en la cual solicita información referente a los aportes al Sistema de Seguridad Social durante la suspensión del contrato de trabajo en el contexto de la pandemia generada por el COVID – 19, al señalar lo siguiente:

*“... Nos indican que al realizar el pago de la planilla PILA, en tratándose de contratos en suspensión (incluyendo licencias) temporales les informan que lo anterior implica que a esos trabajadores la EPS sólo les cubrirá URGENCIAS, que no les cubrirán ningún tipo de medicamentos, ni atención integral o reconocimiento económico por una eventual incapacidad por enfermedad general o licencias de maternidad u otras. La explicación que indican es que es por decisiones normativas, aunque no exponen cuáles.*

*... indicarnos si esto es cierto y cuál es la norma que para ello aplican. Lo anterior es porque en suspensión del contrato se sigue pagando la seguridad social y especialmente salud y pensiones completas. En caso de que no sea lo correcto solicitamos emitir un concepto que clarifique tal situación y que se emitan las orientaciones pertinentes a todas las EPS.”*

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**

Conforme al artículo 1º de la Constitución Política que establece que Colombia ésta constituida como un Estado Social de Derecho cuyo objetivo principal entre otros es la realización de los derechos fundamentales, el cual implica así mismo para su realización, el ejercicio de diversos principios, valores y también derechos fundamentales que para el caso que nos ocupa es pertinente hacer referencia al principio de solidaridad preconizado en el referido artículo constitucional en concordancia con el artículo 95 ibídem que establece como deberes dentro del ejercicio de las libertades y derechos constitucionalmente reconocidos entre otros el de "... 2. **Obrar conforme al principio de solidaridad social**, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas...", respecto del cual la Corte Constitucional en la Sentencia C-793 de 2009, indico lo siguiente:

***"PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO-Implica obligaciones para el estado y la sociedad***

***La solidaridad, como tercer pilar del Estado Social de Derecho, es un principio fundamental que apunta a las obligaciones que se imponen al Estado y a la sociedad frente a las personas que por razones individuales o estructurales, no están en condiciones de satisfacer de manera autónoma sus requerimientos vitales.*** (subrayado y negrilla fuera de texto)

Dentro de dicho contexto se encuentra imbricado el valor, derecho y principio al Trabajo el cual el artículo 25 de la Constitución Política caracteriza como un derecho y una obligación social que por tanto es objeto de la protección especial por parte del Estado y por ende para el desarrollo del mismo debe cumplirse los principios mínimos fundamentales dispuestos en el artículo 53 ibídem, que a su vez la reiterada jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional ha destacado su naturaliza trial como derecho pero también como valor y principio pilar del Estado Social de Derecho, en efecto este Alto Tribunal en la sentencia C- 200 de 2019, indico:

***"TRABAJO-Protección constitucional/TRABAJO-Concepto***

***ESTATUTO DEL TRABAJO-Principios***

***DERECHO AL TRABAJO-Triple dimensión***

***En materia jurisprudencial se ha considerado que el derecho al trabajo goza de tres dimensiones. Primero, es valor fundante del Estado Social de Derecho porque orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de***

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



*configuración normativa del Legislador, pues impone un **conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley** en todas las circunstancias, de hecho, conforme a lo establecido en la Sentencia C-479 de 1992, configuran el “suelo axiológico” de los **valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre.**”(subrayado y negrilla fuera de texto)*

## 1. Mecanismos Alternativos Para el Desempeño de las Actividades Laborales con Ocasión de la Contingencia Generada por el COVID – 19

En el contexto de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social y la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica por el Gobierno Nacional a través del Decreto Ley 417 del 17 de marzo de 2020 con ocasión de la Pandemia Mundial generada por el COVID – 19, ante dicha coyuntura se consideró la necesidad de establecer unas medidas conducentes para contener la crisis acaecida, así el Ministerio del Trabajo expidió la Circular No. 21 del 17 de marzo de 2020 “*Medidas de Protección del Empleo con Ocasión de la Fase de Contención del Covid - 19 y la Declaratoria de Emergencia Sanitaria*” a través de la cual se dispuso en virtud de los principios establecidos en los artículos 25 y 53 constitucionales, que el empleador pudiera hacer uso de mecanismos alternativos para el desempeño de la actividad laboral, tales como: “*El Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas Permisos Remunerados y Salarios sin Prestación del Servicio.*”

## 2. Mecanismos previstos por la Circular 33 del 17 de abril de 2020 adicionales a los establecidos en la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 para el Desempeño de las Actividades Laborales

Adicionalmente a los mecanismos alternativos para el desempeño de las actividades laborales en la presente coyuntura de emergencia generada por el Covid – 19, previstos en la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 ya referida en líneas anteriores, el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 33 del 17 de abril de 2020 “*Medidas de Protección al Empleo en la Fase de Mitigación del Nuevo Coronavirus COVID - 19*”, las cuales podría implementar el empleador con el fin de proteger el empleo, así establece las siguientes alternativas: “*Licencia Remunerada Compensable, Modificación de la Jornada Laboral y Concertación de Salario, Modificación o Suspensión de Beneficios Extralegales y la Concertación de Beneficios Convencionales.*”, de acuerdo a la circular referida, las medidas alternativas descritas en la misma, podrían implementarse de forma temporal, previo acuerdo escrito de las partes, las cuales en ningún caso podrán desconocer los derechos ciertos e indiscutibles y en consecuencia no exonera al empleador del cumplimiento de sus obligaciones, especialmente el pago del salario, los aportes a la Seguridad Social, y los derivados de la relación laboral.

Debe mencionarse que conforme a las competencias de Inspección, Vigilancia y Control IVC que como autoridad laboral administrativa tiene el Ministerio del Trabajo de acuerdo a lo establecido en los

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes, la Circular 22 del 19 de marzo de 2020, adoptó "... la figura de la **Fiscalización Laboral Rigurosa**, mediante la cual se tomarán estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la declaratoria de la emergencia económica, social y ecológica declarada, por el señor Presidente de la República mediante el Decreto 417 de 2020."

Ahora bien, frente a sus inquietudes es necesario precisar que acorde a lo establecido en la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 4107 de 2011 el Ministerio de Salud y Protección Social es el ente rector que emite las políticas y planes generales del sector de la Salud y del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y por tanto es la Entidad que prevé los requisitos entre otros, para acceder al reconocimiento y pago de las prestaciones económicas que tiene a cargo dicho sistema; sin perjuicio de lo anterior a título de orientación podemos indicar lo siguiente:

### 3. Cobertura del Sistema de Seguridad Social en Salud

El artículo 157 literal a) de la Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones", establece que al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud serán afiliados obligatorios entre otros, las personas vinculadas mediante Contrato de Trabajo, respecto de los cuales el citado sistema les reconocerá las incapacidades por enfermedad general, así como las licencias de maternidad, conforme a las disposiciones normas que a la letra dicen:

**"ARTÍCULO 206. INCAPACIDADES. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Para el cubrimiento de estos riesgos las Empresas Promotoras de Salud podrán subcontratar con compañías aseguradoras. Las incapacidades originadas en enfermedad profesional<sup>62</sup> y accidente de trabajo serán reconocidas por las Entidades Promotoras de Salud y se financiarán con cargo a los recursos destinados para el pago de dichas contingencias en el respectivo régimen, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto." (subrayado y negrilla fuera de texto)**

**"ARTÍCULO 207. DE LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá y pagará a cada una de las Entidades Promotoras de Salud, la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El cumplimiento de esta obligación será financiado por el Fondo de Solidaridad, de su subcuenta de compensación, como una transferencia diferente de las Unidades de Pago por Capitación UPC." (subrayado y negrilla fuera de texto)**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El artículo 64 del Decreto 2353 de 2015 compilado en el Decreto 780 de 2016 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social”, establece:

**“ARTÍCULO 2.1.7.16. CONDICIONES DE LA OPERACIÓN DE LA NOVEDAD DE MOVILIDAD. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá las condiciones de orden técnico, financiero y operativas de la movilidad, tales como, las responsabilidades de los actores, la forma, medio y destinatarios de las cotizaciones, los costos de recaudo, la forma y condiciones del reconocimiento y giro del valor de las UPC, lo relativo a la provisión para las incapacidades por enfermedad general y el per cápita para promoción y prevención a EPS del régimen subsidiado.”** (subrayado y negrilla fuera de texto)

Así mismo, todas las Entidades Promotoras de Salud EPS, tienen como obligación entre otras la siguiente:

**“ARTÍCULO 2.5.2.2.1.9. RESERVAS TÉCNICAS. Las entidades a que hace referencia el artículo 2.5.2.2.1.2 del presente decreto tienen la obligación de calcular, constituir y mantener actualizadas mensualmente las siguientes reservas técnicas, las cuales deberán acreditarse ante la Superintendencia Nacional de Salud, conforme al artículo 2.5.2.2.1.10 del presente decreto:**

1. Reserva para obligaciones pendientes. Tiene como propósito mantener una provisión adecuada para garantizar el pago de la prestación de servicios de salud del Sistema de Seguridad Social en Salud que están a cargo de las entidades a que hace referencia el artículo 2.5.2.2.1.2 del presente decreto.

**Esta reserva comprende** tanto los servicios de salud ya conocidos por la entidad como los ocurridos pero aún no conocidos, que hagan parte del plan obligatorio de salud y de los planes complementarios, así **como las incapacidades por enfermedad general.**

(..)” (subrayado y negrilla fuera de texto)

De acuerdo a lo dispuesto en el citado decreto en su artículo 2.2.3.4.3 se establece como causales para el no reconocimiento y pago de incapacidades: la configuración del abuso del derecho (artículo 2.2.3.4.1), cuando no se han realizado los aportes mínimos por 4 semanas (artículo 2.1.13.4), cuando se ha incurrido en mora en el pago de aportes, entendida esta cuando no ha tenido lugar el allanamiento a la mora por parte de la EPS (artículo 2.1.9.1), cuando ha tenido origen en tratamientos con fines estéticos y sus complicaciones.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



En cuanto a las licencias de maternidad y paternidad, en el mismo caso de mora en el pago de aportes (artículo 2.1.9.1)

#### 4. Medidas Temporales Relativas al Sector Salud

Como una de las medidas adoptadas en el marco del Decreto Ley 417 del 17 de marzo de 2020, tuvo lugar la expedición del Decreto Ley 538 del 12 de abril de 2020 *“Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID -19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”*, dicho cuerpo normativo excepcional enmarcado dentro de los lineamientos establecidos por el artículo 215 de la Constitución Política cuyo fin delimitado por la norma superior es conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos, entre otras disposiciones previo en relación al tema de incapacidades en su artículo 12 que en el evento de que conforme a la información suministrada por las EPS o demás Entidades Obligadas a Compensar EOC se requieran recursos adicionales por concepto de incapacidades asociadas a enfermedades generales de origen común derivadas del diagnóstico por el COVID – 19, caso en el que se autorizara a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -ADRES- , efectuar el reconocimiento a las EPS y a las EOC.

#### 5. Aportes a Seguridad Social durante la Suspensión del Contrato de Trabajo

En lo correspondiente a las obligaciones en materia de aportes al Sistema de Seguridad Social, el artículo 71 del Decreto 806 de 1998 *“Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.”* compilado en el Decreto 780 de 2016 Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, establece:

*“Artículo 3.2.5.2 Cotizaciones durante el período de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo. En los periodos 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.”* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

En lo referente al aporte al Sistema de Riesgos Laborales, el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece:

*“Artículo 2.2.4.2.1.6. Contenido del formulario de novedades.*

*Se consideran novedades:*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

##### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

##### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

##### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



- 1.1. Ingreso de un trabajador;
- 1.2. Incapacidad del trabajador;
- 1.3. Vacaciones de un trabajador;
- 1.4. Licencias y **suspensiones del trabajo, no remuneradas**;
- 1.5. Modificación del salario;
- 1.6. Egreso de un trabajador;
- 1.7. Cambio de nombre o razón social del empleador;
- 1.8. Cambio de actividad económica principal.

**Durante el período de duración de la novedad no se causan cotizaciones a cargo del empleador, al Sistema General de Riesgos Laborales, por las contempladas en los numerales 1.2., 1.3., 1.4 y 1.6., de este artículo.**” (subrayado y negrilla fuera de texto)

(Decreto 1772 de 1994, art. 19; modificado por el Decreto 1528 de 2015, art. 1)

Ahora bien, el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, establece en el artículo 53, los efectos de la suspensión previendo que corren a cargo del empleador las obligaciones contraídas con anterioridad y las correspondientes a la enfermedad y muerte de los trabajadores, hoy asumidas por el sistema de seguridad social en salud y pensiones, respectivamente, por lo que se considera el empleador en la suspensión de los contratos está en la obligación de cancelar los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, en su totalidad, pues de lo contrario, tendría obligación de responder por las mencionadas contingencias, norma del Código que a la letra dice:

*“Artículo 53. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, **pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores.** Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.”* (resaltado fuera de texto)

Naturalmente que el empleador, tendría el derecho de descontar los aportes pagados durante la suspensión, en la parte correspondiente al trabajador, cuando retorne a laborar, descontados en forma paulatina y razonable o descontar de la liquidación, si finaliza el contrato o la relación laboral, porque el trabajador tiene obligación de pago de aportes al sistema, cuestión que por obvias razones cuando no recibe salario, no lo puede hacer, amén de que dicho descuento lo hace a través del pago realizado por el empleador, cuestión desarrollada jurisprudencialmente, como se detalla a continuación:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



La Corte Constitucional, en la sentencia C-1369 de 2000, se refiere a la suspensión del Contrato de Trabajo, aunque si bien lo hace respecto de la huelga, la Alta Corporación, realiza un análisis de la obligación del empleador frente al Sistema de Seguridad Social, durante la suspensión del contrato, habida cuenta del mantenimiento de la relación jurídica contractual, destacándose lo siguiente:

*“De otra parte, la segunda de las referidas disposiciones establece:*

*“Artículo 53. Efectos de la suspensión. Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el art. 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, **las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones**”.*

*Por lo anterior, la Corte hará la unidad normativa y analizará en conjunto la constitucionalidad de los arts. 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del C.S.T.*

*2.4...; y iii) en la repercusión de la suspensión de la relación laboral en dicho periodo, para efectos de la liquidación de ciertas prestaciones o derechos laborales y la continuidad en el sistema de seguridad social.” (negrilla y subrayado fuera de texto).*

En otro de sus apartes, la Alta Corporación, establece:

*“2.6. No obstante lo expresado antes, las consecuencias que según el art. 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 de un derecho no se pueden derivar consecuencias negativas para su titular, como son el no pago de salarios, de ciertos derechos laborales que sólo se causan por la prestación efectiva del servicio, y la posible afectación de los derechos derivados de la seguridad social.***

*Procede la Corte, en consecuencia, a analizar los problemas constitucionales que implican la suspensión de los aludidos contratos, así:*

*Considera la Corte que las vicisitudes propias de un conflicto colectivo de trabajo que desemboca en una huelga, **no pueden implicar el desconocimiento del derecho irrenunciable de los trabajadores a la seguridad social (art. 48 C.P.). Por lo tanto, la garantía del derecho de huelga es compatible con la del derecho a la seguridad social y durante la cesación de actividades, debe el empleador entregar a las entidades a las cuales se encuentran afiliados éstos para salud y pensiones, tanto los aportes a su cargo como los de los trabajadores. Claro está que una vez termine la huelga, puede el empleador deducir lo pagado de los derechos laborales causados o que se causen a favor de los trabajadores.**” (negrilla y subrayado fuera de texto)*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





El Alto tribunal constitucional, concluye en la parte resolutive:

**“...el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones.”**(subrayado y negrilla fuera de texto)

Ahora bien, en el mismo sentido esa alta corporación judicial, mediante la sentencia T - 503 de 2002, al respecto señalo:

*“SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO-Se mantiene prestación de seguridad social*

*Sucedida la suspensión de los contratos laborales, cesan de manera temporal algunas de las obligaciones a cargo de trabajadores y empleador. El trabajador deja de prestar el servicio y el empleador suspende el pago del salario. Sin embargo, **la prestación de la seguridad social (salud y pensión), durante la suspensión de los contratos de trabajo, se mantiene en cabeza del empleador. De esta manera, la seguridad social como principio del trabajo se encuentra garantizada legal y constitucionalmente. La suspensión de los contratos de trabajo es una situación propia del derecho del trabajo, en la cual la relación laboral no se ha extinguido, generando una realidad muy particular para el trabajador quien en la práctica no podría buscar otra ocupación, pero tampoco esta obligado a cumplir con la labor para la cual fue contratado. Sin embargo, las obligaciones que siempre serán exigibles por el trabajador son aquellas atinentes a la seguridad social, dado el carácter constitucional que ostenta según el artículo 53 de la Constitución, y que a la vez son deberes inherentes a la dignidad del trabajo y a la equidad.**”* (subrayado y negrilla fuera de texto)

De igual forma en la sentencia T-162 de 2004, el máximo tribunal constitucional, consideró lo siguiente:

#### **“4.2. Suspensión del contrato de trabajo y efectos jurídicos generados.**

*El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, 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. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral tercero[13] pues fue la alegada por la sociedad empleadora con el fin de justificar la suspensión de los contratos laborales vigentes a su cargo.*

*El artículo 53[14] de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es,*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

#### **Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

#### **Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

#### **Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación[15] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al patrono a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

**En ese orden de ideas 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 dejar 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". (subrayado y negrilla fuera de texto)

Dicho lineamiento jurisprudencial ha sido reiterado por el máximo tribunal constitucional, en efecto en la sentencia T- 048 de 2018, indicó lo siguiente. :

"4. Suspensión del contrato laboral

(...)

El artículo 53[8] de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

**Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación[9] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado. (...)**

En atención a la jurisprudencia citada, entendería esta Oficina Jurídica, que como quiera que la Seguridad Social, es un derecho constitucionalmente protegido e irrenunciable, estará en cabeza del empleador realizar el ciento por ciento ( 100% ) de los aportes correspondientes a salud y pensión, en el entendido que durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador no devenga salario alguno, lo anterior, a fin de garantizar sus derechos, lo cual no obstante, de igual forma se considera pertinente señalar que una vez termine la suspensión, el empleador podría deducir el porcentaje que por ley le corresponde asumir al trabajador, a la luz del Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, so pena de responder por las contingencias que como la enfermedad general o la muerte le puedan sobrevenir al trabajador durante la suspensión.

Entendiéndose así que, la suspensión del contrato de trabajo no implica que desaparezca en forma transitoria el contrato de trabajo, por el contrario, se mantiene el vínculo jurídico. Durante el periodo de las suspensiones del contrato de trabajo se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos; pero, durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores; por lo tanto, **el empleador deberá continuar cotizando al Sistema de Seguridad Social en Salud y en Pensiones, a fin de garantizar la cobertura** de los riesgos de enfermedad general y muerte, hoy asumidos por el Sistema de Seguridad Social.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(original firmado)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

13-05-2020

Elaboró: María Teresa G.  
Revisó / Aprobó: Adriana C.

C:\Users\SERVER1\Documents\Trabajo en Casa Mintrabajo\DRA. MAYTE\13-05-2020\02EE2020410600000023851 APORTES SS SUSPENSION CONTRATOS.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)