

Fecha de recepción: 1 de junio de 2015  
Fecha de revisión: 15 de junio de 2015  
Fecha de aceptación: 24 de junio de 2015

# Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios\*

*Oscar Eduardo Zambrano Abril \*\**  
*Sergio Andrés Campos Guzmán \*\*\**

## Citar este artículo

Zambrano, O. & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista Via Iuris*, 19, pp. 51-65.

## RESUMEN

El efecto de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios a la que tiene derecho todo trabajador en Colombia ha sido tema de innumerables discusiones y objeto de múltiples interpretaciones. Lo anterior, debido a que la legislación laboral, sea por omisión o de forma intencionada, no menciona qué sucede con la prima de servicios durante la suspensión del contrato de trabajo, hecho que sí se tuvo en cuenta sobre las demás prestaciones sociales. Así las cosas, y ante la falencia legal, el sector empresarial colombiano ha quedado en la incertidumbre al enfrentarse a esta situación. Este hecho lleva a la aplicación equivocada de las normas y afecta directamente los derechos de los trabajadores.

Exponemos un estudio actualizado, tomando como base metodológica la heurística y la hermenéutica jurídica, mediante un trabajo de recopilación y análisis de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, los pronunciamientos de los órganos públicos de control, la doctrina y la práctica sobre el tema en mención, que nos permitirá —con los fundamentos de derecho adecuados— tomar una postura de acuerdo con la ley colombiana sobre el problema jurídico a resolver, que consiste en determinar la afectación de la prima legal de servicios cuando se ha suspendido el contrato de trabajo.

Dentro del presente escrito, el lector encontrará los argumentos necesarios para determinar la ausencia de cualquier incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios, atendiendo a la taxatividad legal y a la naturaleza de esta prestación social, en defensa de los derechos de la fuerza laboral colombiana.

\* Artículo de investigación vinculado al proyecto: *“Incidencia en la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios”*. Universidad Santo Tomás de Aquino. (Período 2014-2015). Bogotá (Colombia).

\*\* Egresado de la Universidad Santo Tomás de Aquino. Bogotá (Colombia). Correo electrónico: [oscarzambrano@usantotomas.edu.co](mailto:oscarzambrano@usantotomas.edu.co)

\*\*\* Egresado de la Universidad Santo Tomás de Aquino. Bogotá (Colombia). Correo electrónico: [sergio1362@gmail.com](mailto:sergio1362@gmail.com)

## Palabras clave

Prima legal de servicios, suspensión del contrato de trabajo, utilidades, Corte Suprema de Justicia, Código Sustantivo del Trabajo, contrato de trabajo.

# Impact of the suspension of the employment contract on the legal incentive payment for services

*Óscar Eduardo Zambrano Abril*  
*Sergio Andrés Campos Guzmán*

## ABSTRACT

The effect of the suspension of the work contract on the legal incentive payment for services which must be paid to all hired workers in Colombia has been subjected to endless discussions and multiple interpretations. This is so because labor legislation, whether by omission or on purpose, does not mention what happens with the additional payment for services during the suspension of the employment contract. But, concerning all other legal benefits, those were indeed taken into account. Being this the situation, and in the face of a legal shortcoming, the Colombian business sector has been stumbling in uncertainty regarding this issue. This leads to a wrong application of the normative and directly affects workers' rights.

This article is an updated research, where heuristics and legal hermeneutics have been taken as methodological ground. By means of collection and analysis of legal precedents from the Supreme Court of Justice and the Constitutional Court, the pronouncements of public bodies of control, and the doctrine and practice concerning this topic, the intention is – following adequate legal principles – to adopt a stance on this current legal problem in the light of Colombian law, to determine the affectation of the legal incentive payment for services when the employment contract has been suspended.

In this article, the reader may find the necessary arguments in order to determine the absence of any effect of the suspension of the work contract on the payment of the legal incentive for services, considering legal strictness and the nature of such social benefit, and in the defense of the rights of Colombian labor force.

## Keywords

Legal incentive payment, suspension of the employment contract, profits, Supreme Court of Justice, Colombian Substantive Labor Code, work contract.

# Incidência da suspensão do contrato de trabalho no pagamento do bônus legal de serviços

*Óscar Eduardo Zambrano Abril*  
*Sergio Andrés Campos Guzmán*

## RESUMO

Efeito da suspensão do contrato de trabalho na bônus legal de serviços à que tem direito todo trabalhador na Colômbia tem sido um assunto de inúmero de discussões e objeto de múltiplas interpretações. O anterior, devido a que a legislação laboral, seja por omissão ou de maneira intencionada, não faz menção que acontece com a bônus de serviços durante a suspensão do contrato de trabalho, fato que foi levado em conta em outros benefícios sociais. Assim que as coisas e diante a falha legal, o setor de negócios colombiano se manteve na incerteza nessa situação. Este fato leva a aplicação errada das normas e afeta diretamente os direitos dos trabalhadores. Apresenta-se um estudo atualizado, sob a base metodológica da heurística e a hermenêutica jurídica, por meio de coleta de dados e análise da jurisprudência da Suprema Corte de Justiça e a Corte Constitucional, os pronunciamentos dos órgãos públicos de controle, a doutrina e a prática sobre o tema em menção que permitirá – com os fundamentos de direito adequados- tomar uma posição em conformidade com a legislação colombiana sobre o problema jurídico a resolver, que é determinar a afetação da bônus legal de serviços quando suspendeu o contrato de trabalho Neste artigo, o leitor vai encontrar os argumentos necessários para determinar a ausência de qualquer impacto da suspensão do contrato de trabalho na prima legal de serviços, com base no taxitividad legal e a natureza deste beneficio social em defesa dos direitos da força laboral colombiana.

## Palavras-chave

Prima legal de serviços, suspensão do contrato de trabalho, lucros, corte suprema, código do trabalho, contrato de trabalho.

## INTRODUCCIÓN

Las diferentes maneras en las que han evolucionado los sistemas de producción, la complejidad y la flexibilidad de los mercados generaron tanto desarrollos como problemáticas en lo referente a los acuerdos con los trabajadores. Precisamente esas múltiples y complejas relaciones del mundo del trabajo han constituido diversas formas de empleo que suscitan preocupaciones en cuanto a su legislación, pues dejan vacíos que de cierta forma, eluden las garantías de algunos derechos y principios laborales (OIT, 2012).

En Colombia, la legislación laboral ha presentado una omisión sobre los efectos de la prima de servicios durante la suspensión del contrato de trabajo, consecuencias que sí ha abordado para el caso de las demás prestaciones sociales. Ante tal omisión, se han generado consecuencias negativas tanto para el sector empresarial como para los empleados con los cuales se interrumpe temporalmente su contrato de trabajo. En este sentido, ante tal problema jurídico, el presente documento desarrollará su investigación en el marco de la siguiente pregunta problema: ¿Debe pagarse al trabajador los valores generados por concepto de prima de servicios, aun cuando su contrato de trabajo se encuentre suspendido?

De esta forma, para desarrollar este cuestionamiento, se establece como objetivo del presente escrito, el realizar un análisis jurisprudencial y doctrinario tendiente a establecer la interpretación más adecuada sobre los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios, siendo este un aporte importante al mundo académico, empresarial y laboral, porque aborda un tema actual del que no se ha dicho la última palabra.

Por lo tanto, el análisis jurisprudencial realizado expondrá los postulados de la Corte Suprema de Justicia, ente competente para interpretar la normatividad laboral vigente, y la Corte Constitucional, organismo que vela por la coordinación de las leyes del trabajo con la Constitución Política, sobre las preguntas que a nivel empresarial, y académico, surgen al momento de confrontar la suspensión del contrato de trabajo y sus efectos en la prima legal de servicios: ¿no tiene incidencia alguna? ¿tiene una incidencia proporcional? ¿afecta directamente a esta prestación social?, cuestionamientos que han sido resueltos desde varias perspectivas desde la creación del Alto Tribunal de Justicia, los cuales demuestran las diversas interpretaciones que pueden desarrollar-

se desde el tema objeto del presente escrito, debate que a la fecha continua vigente en el ámbito académico de nuestro país.

Por lo anterior, se resolvió investigar los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia acerca de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios, para, tras un estudio del origen de las dos figuras, concluir si la ocurrencia de la suspensión afecta o no el pago de la prima legal de servicios. De igual manera, en el presente escrito se establecen, de manera general, los postulados y corrientes académicas que han sido planteadas desde distintas perspectivas, desde las cuales se buscan resolver las mismas preguntas planteadas por la Altas Cortes acerca de la prima legal de servicios y su afectación por la interrupción temporal del vínculo laboral. También se encuentra contenido el análisis que ha realizado el Ministerio del Trabajo sobre el tema a tratar, siendo este el ente encargado de velar por la protección de los derechos de los trabajadores colombianos, y a pesar de que sus pronunciamientos no ostentan carácter vinculante alguno, a diferencia de las interpretaciones realizadas por las Altas Cortes, si establecen un derrotero a tener en cuenta para determinar cuál postura es más beneficiosa para los empleados cuyo vínculo laboral ha sido suspendido, frente a su prima legal de servicios.

Pues bien, consideramos que la suspensión del contrato de trabajo solo puede darse por las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, invalidando cualquier pacto entre las partes, convención colectiva que afecte en general los derechos de los trabajadores, o cualquier imposición del empleador mediante el poder subordinante que la Ley le otorga. En principio, los efectos jurídicos de esta situación jurídica también son objeto de taxatividad legal, es decir, la norma autoriza para que los días de suspensión del contrato de trabajo puedan descontarse para liquidar vacaciones, cesantías y jubilación; no obstante lo anterior, es precisamente este último escenario objeto de discusión y centro de diversos debates e interpretaciones, no solo realizadas por los entes judiciales, también por un importante sector doctrinario y los demás entes de control laboral, que tienen como finalidad resolver si estos descuentos también pueden realizarse sobre la prima legal de servicios de los trabajadores cuyo contrato ha sido suspendido.

Compartimos la postura en la cual la prima legal de servicios se basa en la repartición de las utilidades

obtenidas —que actualmente son entendidas como la repartición de beneficios económicos y sociales del empleador con sus trabajadores, los cuales son el producto del trabajo del recurso humano contratado—. Lo anterior hace que no sea la prestación del servicio lo que la causa, sino el trabajo mancomunado y la obtención de utilidades o beneficios económicos y sociales. Por lo anterior, y de acuerdo con la taxatividad legal de las causales y efectos de la suspensión del contrato de trabajo, se forjan fuertes indicios que llevan a pensar que la prima legal de servicios no debe ser descontada cuando se presenta la interrupción temporal del contrato de trabajo.

Finalmente, después de abordar la pregunta problema, el objetivo e hipótesis sobre el cual versa el presente documento, cabe resaltar que la justificación e importancia de realizar este análisis investigativo, se debe a que es un tema de gran interés para el mundo de las relaciones laborales, frente al cual ha habido varias discusiones que suscitan en unos casos la aplicación taxativa de la ley y, en otros, la interpretación. De igual forma, la Corte Suprema de Justicia ha avalado una y otra posición según la época en la que se emite el fallo, por ello es posible evidenciar los cambios jurisprudenciales originados en cuanto a esta problemática. Por ello, el análisis jurisprudencial y doctrinario, de este problema jurídico, es un aporte importante al mundo académico, empresarial y laboral, porque aborda un tema actual del que no se ha dicho la última palabra.

## METODOLOGÍA

El presente trabajo desarrolló un método cualitativo, con un enfoque descriptivo-analítico, puesto que a partir de una situación jurídica se realiza una descripción detallada e independiente de los conceptos y variables involucrados en la jurisprudencia, con el fin de comprender y estudiar las consecuencias jurídicas de las interpretaciones y decisiones de la Corte Suprema de Justicia frente al planteamiento de problema postulado. En este sentido, la primera parte de la metodología se basó en la búsqueda de información o heurística (rastreo de documentos primarios y secundarios). La segunda parte se llama hermenéutica o trabajo de redacción, caracterizado por ser la parte de producir el texto con sus reflexiones jurídicas y cánones de citación bibliográfica, basada de igual forma en textos legales que dan soporte investigativo y riguroso (Ramírez, 2010).

La investigación jurídico-científica, abordada en el presente escrito, requirió de un trabajo riguroso de

lectura, con la obtención de información en el universo literario legal que existe en la aldea global, acompañado del proceso de escritura que refleja el ejercicio de investigación realizado, logrando la reflexión sobre el Derecho Individual del Trabajo, puntualmente sobre la prestación social del trabajador denominada prima legal de servicios y la incidencia en ella cuando se presenta una suspensión al contrato de trabajo. En la conclusión del presente escrito se refleja no solo un análisis jurídico detallado de los distintos autores que abordan esta problemática jurídica, también incluye el desarrollo jurisprudencial que ha abordado desde distintos argumentos, reflexiones y conclusiones sobre el tema que nos atañe y que ha servido para sostener las conclusiones que se ven reflejadas en esta investigación. En consecuencia, la selección de fuentes doctrinales y jurisprudenciales se basó en las variables y categorías de análisis de: suspensión de contrato, prima legal de servicios, efectos y utilidades, con el fin de caracterizar las posiciones que han abordado la Corte Suprema de Justicia, Ministerio del Trabajo, y las diversas corrientes académicas y científicas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### La prima legal de servicios

En primer lugar, vale la pena establecer la fuente jurídica de la cual emana la institución jurídica denominada prima legal de servicios, contenida en el capítulo VI del Título IX del Código Sustantivo de Trabajo, puntualmente en su artículo 306, de la siguiente forma:

#### ARTÍCULO 306. PRINCIPIO GENERAL

1. Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios, así:

a) Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido.

b) Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000) quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte



(20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado.

2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 306).

A partir del supuesto normativo precitado, logramos definir a la prima legal de servicios como una prestación a favor de todos los trabajadores, que surge de la explotación económica realizada por su empleador o bien como lo ha definido la doctrina: “[...] un beneficio para el trabajador producto de la actividad económica desplegada por la empresa” (García, 2013, p. 518). Es importante resaltar que la existencia de la prima legal de servicios en el ordenamiento jurídico colombiano tuvo como objetivo incluir a los trabajadores en la participación de utilidades que existía en el anterior régimen laboral, pero que generaba una serie de conflictos entre los extremos del vínculo de trabajo, situación por la cual el legislador decidió constituir un pago a favor del empleado que representara las utilidades anteriormente descritas. Lo anterior se encuentra detallado en Sentencia de la Corte Constitucional de la siguiente forma:

La prima de servicios se introdujo en la reforma laboral del año 1950, para sustituir la obligación que tenían los patronos de dar a sus trabajadores una participación en las utilidades de la empresa, así como la prima de beneficios, prevista en el régimen laboral derogado. El pago de utilidades se había convertido en uno de los conflictos constantes entre patronos y trabajadores, de manera que el legislador se ideó una forma alternativa de permitir al trabajador recibir una suma determinada de dinero, que, en cierta forma, represente su participación en las utilidades de la empresa (Corte Constitucional de Colombia, C-710/1996, p. 42).

Pues bien, el desarrollo jurisprudencial que ha presentado la Corte Constitucional sobre este tema arroja como conclusión que actualmente la prima legal de servicios no es un reparto de utilidades propiamente dicho, aunque la justificación del pago al trabajador siga siendo la misma normatividad, sino que corresponde *al reparto del beneficio económico y social del empleador, reflejado en la remuneración del empleado*. Esta definición fue concretada así:

Así, explicó que (i) la prima de servicios sí se inspiró en una prestación que se denominaba “reparto de utilidades”, pero no es idéntica a esta última, como lo demuestra el hecho de que el Legislador la definió en torno a criterios como el patrimonio de la empresa y el salario del trabajador (y no en relación con las utilidades de la unidad productiva); (ii) la prima de servicios puede concebirse entonces, de forma más amplia, como una retribución por los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo [...] (Corte Constitucional de Colombia, C-871/2014, p. 1) .

Con la teoría anteriormente implementada, se logró colegir la viabilidad jurídica de aplicar la prima legal de servicios a todo empleado, incluyendo el servicio doméstico, al ampliar la significación jurídica de un mero reparto de utilidades a una redistribución de los beneficios del empleador con ocasión del servicio prestado por sus trabajadores. Observamos entonces que la prima legal de servicios no depende únicamente de la repartición de utilidades del patrimonio de la empresa, también incluye factores económicos y sociales que obtiene el empleador como consecuencia de la prestación del servicio de sus trabajadores, incluyendo la posibilidad de dedicar sus labores a la generación de ingresos (criterio económico) y al cuidado del sector más vulnerable de su familia (criterio social). Por estas razones, la prima legal de servicios actualmente no consiste únicamente en la repartición de utilidades, incluye de igual manera cualquier fuente de ingreso económico y social que pueda generarse a favor del empleador como consecuencia directa o indirecta de los servicios prestados por el trabajador.

Finalmente, la misma corporación determinó que la prima legal de servicios, a pesar de sustituir la directa participación de los trabajadores en las utilidades generadas a favor de los empleadores colombianos, con la extensión económica y social ya expuesta, no tendría ninguna incidencia salarial. Lo anterior excluye los efectos prestacionales y en seguridad social integral que esto conlleva:

La misma génesis de esta prima especial explica por qué ella no puede ser considerada como salario. Primero, porque no todo patrono está obligado a pagarla. Solo lo están, aquellos que tengan el carácter de empresa. Segundo, porque su monto no representa una retribución directa del servicio del trabajador. El valor de esta prima está determinado por el capital de la empresa. El

elemento esencial para determinar la naturaleza salarial de ciertas sumas que recibe el trabajador es si ellas tienen por fin retribuir la labor prestada por el trabajador. Carácter retributivo del que carece la prima anual de servicios, pues su creación por parte del legislador tuvo una finalidad distinta a la señalada (Corte Constitucional de Colombia, C-710/1996, p. 6).

Sobre este último aspecto es importante resaltar que la conclusión realizada por la Corte Constitucional emana de la interpretación exegética del artículo 307 del Código Laboral, dentro del cual expresamente el legislador determinó que la prima legal de servicios “no es salario, ni se computará como factor de salario en ningún caso”.

### La suspensión del contrato de trabajo

Ante las diferentes interpretaciones o en su defecto el posible desconocimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores y empleados, se trae a colación un análisis del “intersticio” legal que se presenta en el caso de la suspensión del contrato de trabajo en la eventualidad del pago de la prima. Vanegas Castellanos (2011) define la suspensión como una interrupción provisional del contrato de trabajo, cuando se presentan las causales previstas en la ley laboral, específicamente en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 4 de la Ley 50/90. La suspensión del contrato de trabajo se concreta en la interrupción provisional para ambas partes de las obligaciones que al iniciar el vínculo jurídico laboral las ataba (López, 2004) resaltando como aspecto para tener en cuenta que “[...] en la suspensión se interrumpe temporalmente la ejecución del contrato *pero se conserva el vínculo*” (Cadavid & Arenas, 2014, p. 97).

Es decir, existe una diferencia entre la suspensión del contrato de trabajo y la terminación del mismo, pues el primero es una situación transitoria donde se suspende la obligación del trabajador de prestar sus servicios y el empleador no deberá pagar salarios durante este periodo (López, 2004) mientras que el segundo “[...] es un hecho mediante el cual por causas provenientes o no, de la voluntad de las partes contratantes, estas cesan en el cumplimiento de sus obligaciones y terminan la relación laboral que las ha vinculado” (Bustamante & Palomino, 2001, p. 2). Las causales de suspensión del contrato de trabajo se encuentran concretadas de manera taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo:

ARTÍCULO 51. SUSPENSIÓN. «Artículo subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:» El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando este 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 (20) 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 este 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 (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 51).

Vale la pena aclarar que las causales de suspensión obedecen a las situaciones taxativas de hecho contempladas por el legislador, que en el caso colombiano están recogidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo ya descrito. Lo anterior es compartido jurisprudencialmente por la Corte Constitucional en el entendido de que solamente opera el fenómeno de la suspensión por las causales ya ex-



puestas. 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 (Corte Constitucional de Colombia, T-162/2004, p. 13).

Dos de las características más importantes de la suspensión al contrato de trabajo, según Vázquez Vialard (1999) son la temporalidad y la causalidad. Temporalidad entendida como un periodo que debe ser determinado, corto, cierto, transitorio y proporcional a la causa que lo origina, dado que, si se torna permanente, se da la terminación del contrato de trabajo. La causalidad, por otro lado, se comprende como la existencia de una situación fáctica que deriva en una causa justificada comprendida necesariamente en la ley, en este caso de la literalidad del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Frente al elemento de causalidad contenido dentro de la suspensión del contrato de trabajo existe un serio debate sobre la taxatividad de la normatividad laboral vigente en cuanto a la configuración de los supuestos fácticos que conllevan a esta interrupción laboral o si por el contrario lo contenido en el Código Laboral es una norma puramente declarativa que permite ser adicionada, modificada o contrariada por voluntad de las partes.

Pues bien, compartimos la tesis que concluye que las causales determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo son estrictamente taxativas, y que la suspensión al contrato de trabajo solo puede darse por lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano. Esto invalida lo pactado mediante acuerdo de voluntades entre las partes o mediante los reglamentos impuestos previamente por el empleador, con ocasión del poder subordinante que le otorga la existencia de una relación de carácter laboral con otro. De igual forma, se descarta la viabilidad jurídica en que la convención colectiva de trabajo adicione o modifique causales de suspensión del contrato de trabajo.

Este criterio es igualmente compartido por el Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta que dentro de sus pronunciamientos ha manifestado que “[...] como puede observarse, el legislador estableció de manera taxativa las causales de suspensión del contrato de trabajo [...]” (Ministerio de Trabajo, con-

cepto 167639, 29 de septiembre de 2014). Debe resaltarse que la taxatividad, para efectos de interpretación, es definida como aquella “[...] que obliga en todo caso a los particulares independientemente de su voluntad [...]” (Corte Constitucional de Colombia, T-213/2008, p. 14). En ese sentido, es claro que al ser la normatividad laboral de orden público y sus derechos y efectos jurídicos irrenunciables, si se llegasen a presentar algunas de las situaciones previstas en el artículo 51 del Código del Trabajo, ni siquiera el acuerdo de voluntades podrá impedir que se genere la suspensión del contrato de trabajo existente entre empleador y trabajador.

Ahora bien, la suspensión del contrato de trabajo tiene varios efectos en la relación jurídico-laboral: a) la cesación de la labor prestada por parte del trabajador; b) el cese de la remuneración salarial por parte del empleador; c) la vigencia de la obligación de pago de los aportes a seguridad social en pensión y salud por parte del empleador y; d) la facultad del empleador para descontar estos períodos al momento de liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. La cesación de la labor prestada por el empleado es el principal efecto jurídico de la suspensión del contrato de trabajo, la cual implica que “[...] la sola sección del trabajo no es una suspensión jurídicamente hablando, para que haya suspensión se requiere causa justificada [...]” (Pasco, 1997, p. 484). Reiteramos que la causa justificada solo puede estar contenida en la ley, pues este es el único elemento causante para el cese de la obligación del empleado de prestar sus servicios con ocasión de la suspensión contractual.

En cuanto al cese de la obligación remuneratoria, consistente en la suspensión de la obligación de entregar al trabajador su pago remuneratorio o en términos más sencillos “[...] suspendida la causa, que es el trabajo, se suspende el efecto que es la remuneración [...]” (Pasco, 1997, p. 484).

Encontramos que otro de los efectos relevantes de la suspensión del contrato de trabajo consiste en la continuidad del pago de los aportes de la seguridad social en salud y pensión que debe realizar el empleador durante el periodo en el que ocurra esta situación jurídica. Lo anterior fue establecido sabiamente por el legislador, teniendo en cuenta que estos subsistemas de la seguridad social integral tienen como fundamento la protección de sus afiliados y aportantes ante cualquier contingencia en su salud, en su vejez o en su muerte, razón por la cual de manera plausible estas contingencias se extienden con la

simple existencia del contrato de trabajo, sin importar que sus efectos jurídicos estén en efecto suspensivo. El sustento normativo se encuentra en el precitado artículo 53 del Código del Trabajo, cuando establece que “[...] 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 [...]” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 51).

Frente a la obligación de seguir realizando los aportes correspondientes a la seguridad social en pensión y salud es importante reiterar dos aspectos. El primero de ellos consiste en resaltar que durante el periodo de la suspensión del contrato de trabajo únicamente se realizará el pago por el porcentaje de aportes que recae en cabeza del empleador, lo que extingue la obligación del trabajador de realizar el pago de los aportes a los subsistemas de pensión y salud en cabeza suya. En segundo lugar, es importante hacer referencia a que a pesar de mantenerse vigente la obligación de realizar los aportes a los subsistemas anteriormente descritos, cesa la obligación de realizar estos mismos pagos a la administradora de riesgos laborales, ya que por su naturaleza jurídica la contingencia sobre cualquier riesgo en el trabajo o cualquier otra situación consagrada dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que ponga en peligro al trabajador, solamente surte efectos con ocasión a la prestación directa de los servicios del empleado. Por lo tanto, en aquellos escenarios en los cuales la labor no es desempeñada en forma directa, no es necesario prever cualquier contingencia por riesgos que definitivamente no se van a presentar durante la suspensión del contrato de trabajo. La Corte Constitucional ha interpretado los efectos de la suspensión del contrato de trabajo descritos así:

La 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 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 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 (Corte Constitucional de Colombia, T-162/2004, p. 1).

Finalmente, reiteramos el efecto jurídico de la suspensión del contrato consistente en la facultad que tiene el empleador de descontar este período de las cesantías, vacaciones y jubilación del trabajador. El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 53 instituye lo siguiente sobre este tema:

Durante el periodo 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 periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones<sup>1</sup> (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 53).

Dentro del marco presentado, puntualmente del contenido en el precitado artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, se haya con sorpresa que el legislador al parecer omitió u olvidó mencionar qué sucede con las primas de servicios y su incidencia durante los periodos de suspensión de los contratos de trabajo, fuente de las distintas posturas e interpretaciones judiciales y académicas que han surgido sobre este aspecto del mundo laboral, tendientes a responder el problema jurídico sobre la suspensión del contrato y su incidencia en la prima legal de servicios.

### Antecedentes e interpretaciones de la suspensión del contrato y sus efectos en la prima legal de servicios

Basado en lo expuesto anteriormente, la Corte Suprema de Justicia (1957) en Sala de Casación Laboral, Sentencia del 23 de septiembre citada por Cadavid y Arenas (2014, p. 90) estableció que el pago de las pri-

<sup>1</sup> El subrayado es nuestro.



mas de servicio sí requería de la prestación efectiva del servicio, por lo tanto, los periodos de suspensión del contrato de trabajo sí podían descontarse para la liquidación de la prima de servicios pese a que no se había tenido en cuenta en la redacción legal. Esta interpretación es defendida por Campos quien centra su ejercicio hermenéutico en la real prestación del servicio del trabajador: “La ley autoriza [...] para descontar esos periodos —los de suspensión— para efectos de la liquidación de vacaciones, cesantías, jubilaciones y prima de servicios” (Campos, 2003, p. 323).

Vemos que la Corte Suprema de Justicia relaciona la causación de la prima de servicios con la real prestación del servicio, lo que conlleva a que los efectos de la suspensión del contrato, por parte del trabajador, sea una interrupción obligada de prestación de servicios prometidos, sin que se genere la causación de la prima de servicios, por cuanto se desvirtúa o suspende la relación laboral al dejar de existir uno de sus elementos integrantes. Esta posición, que desde este entendido es plenamente defendible en los estrados judiciales o administrativos, iguala hermenéuticamente el salario a la prima de servicios, desde el punto de vista de su efectiva causación. La anterior posición jurisprudencial se mantuvo hasta el inicio de la década de 1980, cuando en una sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 18 de septiembre, se cambia la posición jurisprudencial:

[...] esta norma debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de suspensión del contrato de trabajo únicamente puede descontarse en los casos taxativamente señalados: liquidación de vacaciones, cesantías y pensión de jubilación, que son pagos laborales que se causan por servicios cumplidos de manera real y efectiva. En consecuencia, no es válidamente descontable el tiempo de la suspensión en otros eventos no contemplados por la ley como el reconocimiento de la prima de servicios [...] (Corte Suprema de Justicia, 1980, citada en Concepto 3927 del 24 de agosto de 2005, párrafo 9, del Ministerio de Protección Social).

De esta forma, se dan los primeros pasos para desligar la causación de la prima de servicios de la prestación de la labor y se mantiene la posición en ponencias del magistrado Manuel Enrique Daza Álvarez, sometido al tenor literal del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo y en sentencias del 12 de marzo de 1987, donde “Sólo para estas tres situaciones es permitido descontar esos períodos pues la enumeración

de dicho artículo al respecto es limitativa” (Corte Suprema de Justicia, 1987, p. 389) y del 7 de diciembre de 1988 que el descuento “[...] solo para estas tres situaciones: cesantías, vacaciones y jubilación es permitido descontar estos periodos” (Corte Suprema de Justicia, 1988, p. 69). Por tanto, la anterior ponencia, convertida en sentencia del máximo órgano jurisdiccional y de cierre de la justicia laboral, hace que la prima de servicios deba ser pagada en su integridad durante la suspensión del contrato, ya que no fue incluida en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta idea se consolidó mediante sentencia de la Sala de Casación Laboral del 31 de enero de 1990:

De otro lado se tiene que conforme al artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, el tiempo de suspensión del contrato laboral por licencia temporal o permiso concedido por el patrono al trabajador solo puede descontarse para liquidar, vacaciones, cesantías, jubilación (Corte Suprema de Justicia, Expediente 2905, 1990a, p. 45).

Concepto que se ratificó por la misma corporación en sentencia del 9 de noviembre del mismo año donde se mantiene la posición de que la prima de servicios debe pagarse al trabajador pese a la suspensión del contrato:

La suspensión del contrato es una institución jurídica que, manteniendo el vínculo obligacional generado entre las partes, permite el incumplimiento temporal, sin la responsabilidad consiguiente, de las principales obligaciones originadas en aquel, por causas determinadas en la ley. De otro lado el plazo de la suspensión solo puede descontarlo el patrono para efecto de liquidar vacaciones, cesantías y pensión de jubilación (Corte Suprema de Justicia, Expediente 3911, 1990b, p. 690).

Se puede entender que uno de los elementos esenciales que llevaron al cambio de postura de la honorable Corte Suprema se debe a la interpretación de la palabra servicios, pues es entendida no como el servicio efectivamente prestado, sino como la vigencia del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo suspendido no se extingue, sino que precisamente este fenómeno busca que perdure en el tiempo. Sorprendentemente la Corte retoma la interpretación inicialmente establecida al considerar que la suspensión del contrato sí suspende las obligaciones principales de las partes, permitiendo, nuevamente, descontar este periodo de la prima legal de servicios:

La “suspensión” del nexo laboral no extingue el vínculo, ni comporta su modificación *per sé*. Se interrumpen eso sí, por el lapso previsto en la ley, las obligaciones principales de las partes de prestación del servicio y de su retribución y se permite al patrono descontar estos periodos para efectos de liquidación de vacaciones, cesantías, jubilaciones y primas de servicio (Corte Suprema de Justicia, Radicado 11150, 1998, p. 329).

Tomando la posición de la sentencia emitida el 6 de diciembre de 1998 con ponencia del magistrado Jorge Iván Palacio en donde se liga nuevamente el reconocimiento de la prima a la prestación efectiva del servicio, dejando de lado el concepto que la ata al reparto de utilidades y a la vigencia del contrato. Esta interpretación igualmente dista de la literalidad del artículo 53 del CST, el cual al no establecer la prima como descontable al momento de la suspensión, se aplica el aforismo de derecho que reza que —donde no hace diferencia el legislador, mal lo haría el intérprete—, en este entendido habrá lugar a reconocer la prima en su integridad ya que al no estar contenida en el texto del artículo citado, la lectura e interpretación exegética permite su total reconocimiento. Lo anterior debido a que, pese a que el trabajador no preste sus servicios reales, la unidad productiva genera utilidades, las cuales deben ser repartidas en la fuerza laboral que las produce en virtud y ejecución de la justicia social que el derecho del trabajo busca salvaguardar, soportado por la vigencia del vínculo contractual de las partes y la literalidad legal.

La Corte Suprema de Justicia (2000) (2001) continúa manteniendo esta tesis en dos importantes sentencias de comienzo de milenio, donde se toma la real prestación del servicio como requisito *sine qua non* para el pago de la prima de servicios durante la suspensión del contrato. Lo que sienta una tendencia jurisprudencial que busca mantener el reconocimiento de la prima únicamente cuando existe real prestación del servicio, alejándose de la anterior teoría que mantenía en renglón separado la prestación del servicio con la lectura exegética de la norma y la generación de utilidades. A partir de las sentencias antes mencionadas, encontramos que no se ha presentado una tendencia jurisprudencial que centre su debate en la incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios, razón por la cual, el debate solamente se ha desarrollado desde el ámbito académico y doctrinario, no vinculante para las partes en estrados judiciales. Por otra parte, y en discordancia con lo expuesto por la Corte Suprema

de Justicia, encontramos los conceptos del Ministerio de la Protección Social (2008a, 2008b) donde no es procedente descontar proporcionalmente la prima de servicios cuando el trabajador ha sufrido una suspensión al contrato de trabajo:

De las normas transcritas se colige, que durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo, el empleador solo 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 vacaciones, de las cesantías y de la pensión de jubilación. Así las cosas, la norma no autoriza descontar el tiempo que duró la suspensión del contrato de trabajo, para efectos de calcular el valor de la prima de servicios pues solo permite hacerlo de las vacaciones y de las cesantías (Ministerio de la Protección Social, Concepto 33233, 2008a, párrafo 14; Concepto 342859, 2008b, párrafo 16).

Postura reiterada por el mismo organismo, en concepto de 2011 donde establece lo siguiente:

De las normas transcritas se colige, que las licencias o permisos concedidos por el empleador, en principio, suspenden el contrato de trabajo, razón por la cual, el empleador 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, por lo cual, las licencias no remuneradas no afectarían la prima semestral de servicios (Ministerio de la Protección Social, Concepto 12285, 2011, párrafo 15).

Lo anterior en el entendido de que el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) extiende su concepto no solo al campo de las licencias no remuneradas, sino a la imposibilidad jurídica de afectar la prima semestral de servicios en los eventos en que exista suspensión al contrato de trabajo. De esta forma, el Ministerio de la Protección Social da aplicación a lo dispuesto en el tenor literal del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, y aunque su concepto no es vinculante, sí obra como parámetro y derrotero hermenéutico frente a la norma conceptual. No obstante, esta situación, que ha sido discutida en el ámbito jurisprudencial y por entidades públicas encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, doctrinariamente ha genera-



do una gran controversia, como hemos visto en el desarrollo del presente texto.

A propósito, se presenta el caso de un sector académico que sostiene que “[...] la norma laboral autoriza para descontar los periodos de suspensión para efectos de liquidación de cesantías, vacaciones y prima de servicios” (López, 2004). Esta posición doctrinaria es sumamente arriesgada en nuestra opinión, pues afirma que la normatividad autoriza el descuento en la prima de servicios cuando hay suspensión del contrato de trabajo, siendo claro que no existe dentro del artículo 53 del Código del Trabajo, ni en alguna otra norma vigente de nuestro ordenamiento jurídico, autorización expresa para realizar este descuento, pues el debate planteado ha tenido un desarrollo puramente jurisprudencial, doctrinario e interpretativo, debido a la naturaleza de la prima de servicios y la posible omisión del legislador de incluirla dentro de los efectos de la suspensión del contrato laboral. Por otro lado, existe una posición doctrinaria menos estricta que sostiene lo siguiente:

Quizá la mayor polémica que se ha desatado es en torno a la prima de servicios. La misma Corte Suprema de Justicia ha sostenido en algunas providencias que pueden descontarse para la prima, como que es una prestación que implica la prestación efectiva del servicio (Septiembre 23 de 1957).

[...] Hay mucho que discutir sobre el particular. Por prudencia, al ser criterio interpretativo con vocación de unidad, recomendamos (aunque no estemos de acuerdo, jurídicamente hablando) no descontar para efectos de la prima de servicios los periodos de suspensión (Cadavid & Arenas, 2014, p. 119).

Es claro entonces que dentro de esta posición doctrinaria el debate jurídico planteado permite colegir que la prima legal de servicio depende de la prestación efectiva de las labores del empleado y que, al suspender el contrato de trabajo, también se interrumpe dicha prestación, razón por la cual no habría lugar al pago de esta; no obstante, somos conscientes de la importancia que reviste el precedente jurisprudencial de 1980, pues es el pronunciamiento más acogido y con mayor protección a la fuerza laboral, por lo que unimos criterios con aquellos que mantienen la postura jurídica de no descontar la prima de servicios durante los periodos de suspensión. Para el sector doctrinario restante, la incidencia de la suspensión

del contrato de trabajo en la prima legal de servicios no es objeto de discusión, toda vez que atendiendo a la taxatividad legal manifiestan que “[...] estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones (Código Sustantivo del Trabajo, 53)” (Vanegas, 2011, p. 352).

Entendemos que para este último sector doctrinario el artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo es claro al manifestar sobre qué derechos laborales se podrá realizar algún tipo de descuento con ocasión a la suspensión del contrato de trabajo, dentro de los cuales se excluye la prima legal de servicios. De igual manera, existen otros autores que también excluyen de la suspensión del contrato de trabajo cualquier incidencia en la prima legal, pero no atendiendo a la literalidad de la ley, sino en su origen y razón de ser basado en el reparto de utilidades:

No obstante lo anterior, sin seguir el rigorismo de la norma legal, en cuanto a si debe adoptarse de manera meramente taxativa sus preceptos, debe decirse que no guardó, en un cuadro hermenéutico, la contemplación de que sus efectos puedan concurrir válidamente en otro tipo de prestaciones sociales como la prima de servicios, pues partiendo de la base que esta prestación tiene como principio general que se causa con ocasión del servicio prestado por el trabajador, resultaría lógico y jurídico decir que durante el período de suspensión del servicio corre proporcionalmente su reconocimiento, más cuando como se trató en el numeral primero de este capítulo, la prima tiene su origen en la participación de utilidades ligado a la prestación del servicio (García, 2013, pp. 521-522).

## CONCLUSIONES

Podemos decir, entonces, que aquellas situaciones en las cuales los valores correspondientes a la prima de servicios de los trabajadores no sean descontadas al momento de su liquidación, cuando el vínculo laboral está suspendido están completamente ajustadas a la normatividad laboral colombiana. Nuestro argumento, al igual que el planteado por la Corte en un determinado momento histórico, parte de la naturaleza y origen de los pagos, ya que es justo que el salario y las demás prestaciones se descuenten por cuanto su origen está supeditado a la prestación personal y directa del servicio contratado y es razonable que una vez desaparezca aquel, estas corran la misma suerte, situación que no ocurre ni es aplicable a la

prima legal de servicios. Sin embargo, frente a la prima legal de servicios reiteramos la posición jurídica e interpretativa que la define como la repartición de utilidades, entendidas como la repartición de beneficios económicos y sociales del empleador con sus trabajadores, no siendo entonces su generador la prestación efectiva del servicio, sino el trabajo mancomunado y la obtención de utilidades o beneficios económicos y sociales.

Por ello, siempre y cuando la actividad principal del empleador se ejecute, será pertinente realizar el pago de la prima de servicios a sus trabajadores, aunque su contrato esté suspendido. De esta forma, se hace importante mantener la posición más acogida de la Corte Suprema de Justicia, ya que aunque en varias decisiones estudiadas se haya tomado la real prestación del servicio, como fundamento para no pagar la prima de servicios, consideramos desatinado el ejercicio hermenéutico hecho por el órgano de cierre en estas oportunidades y sostenemos la inobjetable naturaleza que funda a la prima de servicios, esto es, el reparto de las utilidades o beneficios económicos y sociales generadas por el proceso productivo. En defensa de esta teoría encontramos que pese a que el contrato de trabajo esté suspendido no se extingue en sus efectos y precisamente es una de las finalidades de la suspensión, mantener el vínculo vigente y prolongarlo en el tiempo, por lo cual, los pagos que no dependen de la prestación del servicio deben pervivir en el tiempo, con plenos efectos, tal como ocurre con los aportes a la seguridad social en pensión y salud y, según el análisis realizado, la prima legal de servicios.

Por último, teniendo en cuenta que frente al tema examinado existe una controversia que no se puede sanear pese a los cambios presentados en último quinquenio del siglo pasado y primeros años del nuevo milenio, encontramos que de acuerdo con la tendencia proteccionista de las Altas Cortes frente a los trabajadores colombianos, en el sector real empresarial se mantiene la aplicación de la jurisprudencia de los años ochenta basada en que la prima de servicios no está supeditada a la real prestación del servicio, sino al reparto de las utilidades generadas o beneficios económicos y sociales del empleador, lo que hace de este el escenario más próspero para el trabajador y la interpretación más favorable en cuanto a la protección de sus derechos laborales.

Es importante reiterar que la tesis jurisprudencial de la honorable Corte Suprema de Justicia sobre la inexistencia de un vínculo de dependencia entre la prima

de servicios y la prestación efectiva del servicio ha sido compartida, no solamente, por un amplio sector doctrinario que defiende la taxatividad legal y la relación existente entre esta prestación social con el reparto de utilidades empresariales o el beneficio económico y social del empleador como persona natural sino también por aquel órgano administrativo que a lo largo de la historia ha dedicado su razón de ser a velar por los derechos laborales de los trabajadores del territorio colombiano, bien sea el Ministerio del Trabajo o el Ministerio de la Protección Social según el momento histórico de análisis. Este organismo ha sostenido fuertemente la postura más beneficiosa para el trabajador sobre la ausencia de cualquier efecto negativo en la remuneración del mismo, puntualmente en la causación de su prima de servicios, con ocasión a una suspensión del contrato de trabajo.

Ahora bien, sin importar la existencia del actual soporte doctrinario, hermenéutico y jurisprudencial sobre el tema, este es un análisis jurídico en constante cambio y es innegable la existencia de diversas opiniones, todas jurídicamente sustentables. Por ello, ante la ausencia de una interpretación uniforme, es recomendable pagar la prima de servicios, aunque el contrato de trabajo del empleado esté o haya estado suspendido. De esta forma, se consolida un blindaje jurídico adecuado en favor del empleador y este se abstendría de cualquier proceso judicial eventual en su contra con posibles condenas o de inciertas y frágiles absoluciones, lo anterior debido a que en el tema que nos ocupa no se ha dicho la última palabra y se ha mantenido una tendencia al cambio conforme a la evolución histórica del pensamiento de la Honorable Corte Suprema de Justicia, y el nivel de proteccionismo al trabajador que esta desee otorgarle.

Por todo lo anterior, nos adherimos a la teoría que contempla la posibilidad jurídica de que los tiempos de suspensión del contrato de trabajo no deben ser descontados al momento de liquidar la prima de servicios. Esta teoría va de la mano de la posición jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia que defiende la literalidad del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo y que limita la interpretación del mismo al deseo y voluntad del legislador. Esto hace extensivo entonces el deseo plasmado de nuestro creador de normas en los efectos jurídicos que esta interrupción provisional genera, excluyendo de su consecuencia legal su incidencia en la prima legal de servicios.

Esta tesis es sustentable teniendo presente el origen histórico del reconocimiento de la prima legal del ser-



vicio, la cual va ligada en su ser al indiscutible reparto de utilidades generadas por la unidad productiva en la que el trabajador presta sus servicios. Disímiles en su esencia, las dos posturas distan en su naturaleza y prevalece aquella que tiene su origen en las causas y la justicia social, como una de las consecuencias ineludibles de los logros de los trabajadores organizados en defensa de sus derechos y garantías.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la jurisprudencia mayoritariamente acogida ha contemplado el pago de la prima durante la suspensión, existe más

certeza jurídica en esta teoría, lo que nos permite adoptarla en nuestro afán de generar seguridad jurídica al mundo empresarial, pues se evitarían reclamaciones de índole administrativa o judicial que, ante lo incierto de la interpretación del tema, pueden generar condenas en contra de los intereses de la empresa.

Por los motivos expuestos y buscando la certeza y seguridad en el mundo jurídico-laboral, es procedente el reconocimiento de la prima de servicio aun cuando haya existido una suspensión del contrato de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cadavid, I., & Arenas, E. (2014). *Cartilla del Trabajo* (9ª ed.). Medellín: Sello Editorial Universidad de Medellín.
- Campos, D. (2003). *Derecho Laboral* (7ª ed.). Bogotá: Temis.
- Cardinaux, N. (2008). La articulación entre enseñanza e investigación del Derecho. *Academia*, 6 (12), 241-255.
- Código Sustantivo del Trabajo, [CST]. Decreto Ley 2663 de 1950. Artículo 53. Agosto 5 de 1950 (Colombia).
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala de Casación Laboral. (1987). Sentencia del 12 de marzo de 1987, MP. Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 591. Bogotá.
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala de Casación Laboral. (1988). Sentencia del 7 de diciembre de 1988, MP. Manuel Enrique Daza Álvarez, Expediente 2626.
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala de Casación Laboral. (1990a). Sentencia 31 de enero de 1990. MP. Jacobo Pérez Escobar, Expediente 2905. Bogotá.
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala de Casación Laboral. (1990b). Sentencia 9 de noviembre de 1990. MP. Jorge Ivan Palacio, Expediente 3911. Bogotá.
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala de Casación Laboral. (1998). Sentencia del 20 de octubre de 1998. MP. José Roberto Herrera. Radicado No. 11150. Bogotá.
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala de Casación Laboral. (2000). Sentencia del 30 de mayo de 2000. Radicado: 13501. Bogotá.
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala de Casación Laboral. (2001). Sentencia del 9 de febrero de 2001. Radicado 14461. Bogotá.
- Corte Suprema de Justicia-CSJ, Sala Laboral. (1980). Casación de Septiembre 18/80. Bogotá.
- Corte Constitucional de Colombia. (1996). Sentencia C-710. Demanda de inconstitucionalidad, MP. Jorge Arango Mejía. Bogotá.
- Corte Constitucional de Colombia. (2004). Sentencia T-162. MP. Álvaro Tafur Galvis. Bogotá.
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia C-871. MP. María Victoria Calle Correa. Bogotá.
- López, S. (2011). Para escribir una tesis jurídica: técnicas de investigación en derecho. *Ius et Praxis*, 231-246.
- López, P. (2004). *Prestaciones Sociales* (14th ed.). Medellín: Señal Editora.
- Ministerio de la Protección Social, Oficina Jurídica y Oficina de Apoyo Legislativo. (2008a). Concepto 33233 del 11 de febrero de 2008.
- Ministerio de la Protección Social, Oficina Jurídica y Oficina de Apoyo Legislativo. (2008b). Concepto 342859 del 20 de noviembre de 2008. Bogotá.
- Ministerio de la Protección Social, Oficina Jurídica y Oficina de Apoyo Legislativo. (2011). Concepto 12285 del 19 de noviembre de 2011. Bogotá.
- Ministerio de Protección Social. (1951). Código Sustantivo del Trabajo - CST. Bogotá. Recuperado en <http://goo.gl/14uDqg>
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT. (2012). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*. Ginebra: OIT. Recuperado en <http://goo.gl/1wCHmt>
- Pasco, M. (1997). Suspensión del Contrato de Trabajo. En: de N. Buen Lozano N., E. Morgado Valenzuela. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Ramírez, R. (2010). *Introducción teórica y práctica a la investigación histórica. Guía para historiar en las ciencias sociales*. Medellín: Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, Universidad Nacional de Colombia sede Medellín.
- Vanegas, A. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Bogotá: Ediciones del Profesional.
- Vázquez, A. (1999). *Derecho del trabajo y la seguridad social, Tomo I* (8th ed.). Buenos Aires: Editorial Astrea.

