

**Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Sanción Disciplinaria: Efectos  
Legales Sobre El Reconocimiento De La Prima De Servicios**

**Ella Vanessa Corella Ortiz**

**Universidad Pontificia Bolivariana  
Facultad De Derecho  
Maestría En Derecho  
Medellín  
2021**

**Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Sanción Disciplinaria: Efectos  
Legales Sobre El Reconocimiento De La Prima De Servicios**

**Ella Vanessa Corella Ortiz**

**Trabajo de grado para optar al Título de: Maestría en derecho**

**Asesor: Jaime León Gañan Echavarría. ABOGADO U DE A ESPECIALISTA  
UPB. DOCTOR EN DERECHO. UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.  
POSTDOCTOR.CEA.UNC.**

**Universidad Pontificia Bolivariana  
Facultad De Derecho  
Maestría En Derecho  
Medellín  
2021**

## Declaración de originalidad

22 agosto de 2022

Ella Vanessa Corella Ortiz:

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad”.



Ella Vanessa Corella Ortiz

## Tabla de Contenido

1.- Resumen	5
2.- Introducción	6
3.- Capítulo 1: Naturaleza jurídica de la prima de servicios	7
4.- Capítulo 2: Efecto Legal De La Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Suspensión Disciplinaria	13
4.1.- Sanción disciplinaria previo el agotamiento del debido proceso	14
4.2.- Efectos de la suspensión del contrato frente a los aportes a la seguridad social	16
5.- Capítulo 3: De La No Procedencia Del Reconocimiento Y Pago De La Prima De Servicios Por Suspensión Disciplinaria	17
6.- Conclusiones	29
7.- Referencias	31

# **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR SANCIÓN DISCIPLINARIA: EFECTOS LEGALES SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LA PRIMA DE SERVICIOS**

## **RESUMEN**

En el presente trabajo, se desarrollará la posición argumentativa, que no se deberá cancelar la prima de servicios en los eventos de la suspensión del contrato de trabajo por sanción disciplinaria. En tal sentido se comenzará por estudiar la naturaleza jurídica de la prima de servicios, la cual se podrá definir como aquella que se reconoce como una forma de retribución al trabajador por su esfuerzo en lograr los beneficios o utilidades del empleador, sin que esta se constituya en parte del salario, en igual forma procederemos abordar el tema de la suspensión del contrato, cuando estamos frente a la suspensión disciplinaria, previo el agotamiento del debido proceso, en donde se pretende establecer que en estos eventos, es necesario que el trabajador, sea responsable de sus actuaciones motivo por el cual deberá responder de manera total por las consecuencias de sus actuaciones. Con todo ello, justificaremos los motivos por los cuales no es procedente el reconocimiento de esta prestación, cuando el servicio no ha sido prestado, por el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

**PALABRAS CLAVE:** Prima de servicios, principio de coordinación económica y equilibrio social, prestación de servicios, sanción disciplinaria, suspensión del contrato de trabajo.

## INTRODUCCION

Una de los temas relacionados con el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales en el sector laboral privado y que aún es controversial, se refiere al derecho o no de obtener la prima de servicios en los casos de suspensión del trabajador derivada de la facultad disciplinaria del empleador.

En efecto, la existencia de posiciones doctrinales en tensión referentes al tema mencionado hace necesaria la reflexión académica sobre los principios que deben regir o no el reconocimiento y pago de la prima de servicios a un trabajador sancionado debidamente con la suspensión de sus servicios. Entre ellos, el principio de la realidad sobre las formas, el que nadie puede beneficiarse de su propia culpa o dolo, y el de la coordinación económica y equilibrio social.

En tal sentido, el escrito pretende exponer una alternativa de reflexión a fin de establecer que la prima de servicios no debe ser reconocida cuando estamos frente a los casos de suspensión disciplinaria, en el entendido que deberá ser el trabajador responsable de todas y cada una de sus actuaciones y que el empleador deberá gozar de una protección sobre este aspecto, toda vez que no se da la prestación personal del servicio por parte del empleado como fruto de la sanción disciplinaria.

El análisis se hará bajo un enfoque cualitativo, utilizando los métodos hermenéutico y analítico, en tanto se narrará la realidad jurídica a partir de la evolución normativa de la prima de servicios, y la naturaleza jurídica de la misma. Por ello, se hará análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal al respecto.

El escrito tendrá tres capítulos a saber: De la Naturaleza jurídica de la Prima de Servicios; Efectos legales de la suspensión del contrato de trabajo por suspensión disciplinaria; y De la no procedencia del reconocimiento y pago de la prima de servicios por suspensión disciplinaria.

## **CAPÍTULO 1**

### **DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRIMA DE SERVICIOS**

En el presente capítulo se pretende analizar la naturaleza jurídica de la prima de servicios, partiendo de los antecedentes legales y doctrinales, para que se pueda tener una aproximación argumentativa, en la manera como se debe analizar esta prestación. Para ello será necesario realizar, la contextualización de la prima de servicios, y como esta se ha transformado a lo largo del tiempo, pero conservando su esencia, consisten en la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

Esta figura la encontramos el artículo 306 de nuestro estatuto laboral, sin que, se establezca una definición clara de la misma, que según Ramírez (2017), afirma que es un derecho prestacional, para todo tipo de trabajador, independientemente al tipo de unidad productiva al que se encuentre vinculado, o tiempo de servicio. Por otra parte, en el desarrollo de su investigación profesoral, Ramírez (2002), cita a varios autores, que conceptualizan esta prestación de la siguiente manera; “es una prestación social que consiste en dar al trabajador una cantidad de dinero por prestar los servicios a un patrono en todo el semestre respectivo”, y “es una prestación sustitutiva, que se refiere o comprende a todas las empresas de carácter permanente y ampara a todos los trabajadores con algunas excepciones”.

La Corte Constitucional la definió como un derecho de los trabajadores que se causa con el servicio prestado, y la fecha de terminación del mismo, marca el pago de la prima proporcionalmente al tiempo laborado, a pesar de que no tenga carácter salarial, el requisito de tiempo laborado es suficiente para acceder al pago de la prima de servicios (C.C., C-034/03, 2003).

Con lo descrito anteriormente podemos definir la prima de servicios, como una prestación social especial y sustitutiva, a cargo del empleador, que se causa o genera, para aquellos trabajadores que prestan su servicio, sin que la misma sea salario o se considere como factor salarial. Pero esta construcción conceptual ha llevado a que se presente multiplicidad de criterios frente a los efectos de la prima, en los eventos de la suspensión del contrato de trabajo, por lo cual, es necesario analizar la naturaleza jurídica de esta prestación, desde sus orígenes.

En una primera etapa, se expide el Decreto 2474 de 1978, para hablar de participación en utilidades, a favor de los trabajadores, este decreto tenía como finalidad la compensación por el costo de la vida y para atender el grado de sus obligaciones, por el mayor esfuerzo y eficiencia desplegada por el trabajador. Según este decreto, para poder acceder a esta prestación, se debía tener en cuenta el patrimonio y número de empleados de la empresa, y la base para su reconocimiento se determinaba por las ganancias, en exceso del 12% sobre el patrimonio de la empresa, esta prima no estaba concebida para los trabajadores que hubiesen sido retirados de la empresa, por falta grave o justa causa, pero no se hará un análisis de la base para el reconocimiento, por no ser parte de este estudio.

Además, en este decreto también se señaló que esta prestación económica no haría parte del salario del trabajador, ni serviría para computar las cesantías y demás prestaciones sociales, lo cual se mantiene vigente hasta la fecha.

Siendo este el primer antecedente normativo de la prima de servicios, y cuya finalidad era reconocer el esfuerzo del trabajador, con una participación en las utilidades de la empresa, esfuerzo que se materializa en la prestación del servicio real, por lo tanto, no se puede confundir la finalidad de la norma con la causación de este derecho.

El segundo antecedente normativo es el Decreto 3871 de 1949, que buscaba zanjar las diferencias que se presentaron con la norma anterior, ampliando el reconocimiento y pago de la participación de utilidades o beneficios, a los trabajadores que habían quedado excluidos. En esta norma, se señaló que las empresas que no obtenían las utilidades señaladas en el decreto 2474 de 1948, debían sustituir la prima de utilidades o beneficios por una suma igual a un mes de salario o quincena, dependiendo del patrimonio de la empresa, y debían ser pagadas el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año. De esta manera el trabajador era partícipe de las utilidades o ganancias de la empresa, estas fechas aún se encuentran vigentes.

La segunda etapa, surge con el decreto ley 2363 de 1950, que es el Código Sustantivo de Trabajo, donde nace el artículo 306, que dio paso a la prima de servicios, partiendo de dos principios generales; el primero, que esta prestación era obligatoria para todas las empresas de carácter permanente, salvo para los trabajadores ocasionales y transitorios, y el valor dependía del capital de la empresa, y el segundo principio, donde se sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que establecieron los decretos 2474 de 1948 y 3871 de 1949, y amplía el reconocimiento y pago de esta prestación a todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios en un tiempo determinado.

Pero el artículo primigenio, sufre varios cambios jurisprudenciales expedidos por la Corte Constitucional y es por eso que surge una tercera etapa, que ha permitido que esta prestación especial, sea reconocida para todos los trabajadores.

En la sentencia C-034 de 2003 se declara inexecutable la expresión “y no hubieren sido despedidos por justa causa” contenida en los literales a) y b), del artículo 306 CST (C.C., C-034/03, 2003). En esta oportunidad la alta sala de la corte, consideró que esta expresión es inconstitucional, pues establecen una sanción desproporcionada para las personas que son despedidas, ya que les niega el pago

de la prima de servicios, a pesar de haber prestado sus servicios, durante el tiempo determinado por la ley para acceder a ese beneficio.

También en la sentencia C-042 de 2003, se declaró inexecutable la expresión “por lo menos la mitad del semestre respectivo” (C.C., C-042/03, 2003), y para sustentarla se manifestó que no se puede establecer una norma que restrinja los principios constitucionales señalados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991 – en adelante CP – en especial el principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores, para la Corte, esta restricción excluye a los trabajadores que han realizado la misma fuerza laboral, por lo tanto no puede condicionarse a que la misma se cause únicamente cuando se haya laborado por un periodo fijo.

En la sentencia C-100 de 2005, donde se declara inexecutable la expresión: de “carácter permanente”, la Corte señala que es desproporcionado crear un trato diferenciador entre los trabajadores, por el simple hecho del carácter permanente o no de la empresa a la que se encuentren vinculados, en donde la prima es un derecho de los trabajadores, que se causa con el servicio prestado y el requisito del tiempo laborado es suficiente para acceder a esta prestación (C.C., C-100/05, 2005).

En la sentencia C-825 de 2006, se declara inexecutable la expresión “excepto a los ocasionales o transitorios”, los argumentos para esta decisión fueron señalar que esta excepción, era discriminatoria y violatoria del trabajo, como valor, principio y derecho fundamental, contraria al principio de igualdad y al preámbulo de la Constitución, así como sus artículos 1º, 2º, 13º, 25, 48 y 53 (C.C., C-825/06, 2006). Pero esta decisión presenta salvamentos de voto, en donde llaman la atención los argumentos esgrimidos por el Dr. Rodrigo Escobar Gil, quien afirma que los trabajadores ocasionales o transitorios, no tienen la vocación de permanencia,

versus los de otra modalidad contractual (como los de termino fijo e indefinido), por lo que no se puede adelantar juicios de igualdad, cuando el contrato transitorio u ocasional son de una relación laboral corta, que no supera un mes, y las otras modalidades contractuales, tienen una vocación de permanencia para dar cumplimiento a las actividades normales de la empresa.

Por último, encontramos una cuarta etapa con la sentencia C-871 de 2014 emitida por la Corte Constitucional (2014), donde amplían el concepto de empleador, el cual no debe estar dirigido solo a empresas, sino a todos los empleadores, personas naturales o jurídicas. Por lo tanto, se incluye al trabajo doméstico, el cual comprende según la Corte, todas las actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, en donde es contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios. Esta sentencia se alega de la posición planteada en las sentencias C-051 de 1995, C- 710 de 1996, y la C-100 de 2005 que consideraban que estos trabajadores no tenían derecho al reconocimiento y pago de esta prestación, teniendo en cuenta la naturaleza de la prima de servicios, que constituye en el reconocimiento de las utilidades de la empresa a los trabajadores en donde la familia o el hogar no generaban utilidades, por lo tanto, era permitida esa distinción razonable.

Para la Corte, la infravaloración del trabajo doméstico, influenciada por la forma en que históricamente se perciben las actividades del hogar como ajenas a la generación de valor (dinerario), y por la creencia que estas funciones no requieren una preparación y por lo tanto una remuneración dentro de estándares salariales más bajos al del resto de los trabajadores, no es justificación para generar una discriminación, por lo que estos trabajadores, tienen los mismos derechos consagrados en el artículo 53 de la CP.

Según la Corte, la prima de servicios debe entenderse de manera más amplia, como un medio para compensar a los trabajadores por los beneficios generados de la prestación del servicio, en donde estos beneficios, no solo se refieren a la generación de “plusvalía”, sino al valor social y económico que el trabajo puede llegar a crear. La premisa según la cual las familias no generan utilidades es, de menor relevancia y poco plausible si se adopta un concepto amplio de la expresión ‘utilidades’. Llama la atención que después de un discurso sobre la discriminación sin justificación para la Corte, esta corporación declara exequible el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, pero insta al Congreso para que proceda a legislar sobre esta materia y es así como surge la ley 1788 de 2016, que tiene como finalidad garantizar el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos (L. 1788, 2016).

Con esta ley el legislador, hace cambios significativos al artículo 306 CSTSS, en donde se elimina el factor del capital de la empresa, para el reconocimiento de la prestación, amplía el concepto de empleadores, en el sentido que ya no se dirigió solo a empresas, sino habla de empleadores, independientemente si son personas naturales o jurídicas e incluye a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general a todos los trabajadores, que cumplan las condiciones de empleado dependiente.

De todo lo dicho anterior, podemos decir que es claro que la prima de servicios tiene como génesis, la distribución a favor de los trabajadores, de las utilidades o beneficios que genera el empleador, y que esta prestación, se dirige a todos los empleadores, y trabajadores, que hayan prestado el servicio de manera personal, independientemente del tipo de contrato, la duración del mismo, el tiempo servido o el carácter de la empresa y la forma de terminación del contrato.

## **CAPÍTULO 2**

### **EFFECTO LEGAL DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA**

El artículo 53 del ordenamiento laboral colombiano, señala que los efectos principales de la suspensión son, la no prestación del servicio por parte del trabajador y el no reconocimiento de los salarios por parte del empleador. Adicional a los efectos principales el artículo 53 del CSTSS, también señala que, durante este periodo, se podrá descontar para liquidar las vacaciones, cesantías y jubilaciones, esta última como el aporte que se realiza al sistema general de pensiones, según lo establecido por la ley 100 de 1993.

En este capítulo procederemos a analizar las consecuencias del incumplimiento a las obligaciones contractuales por parte del trabajador, cuya sanción sea una suspensión disciplinaria, previo al agotamiento del debido proceso. Para ello es importante definir cuál es el objeto de la suspensión del contrato de trabajo, que, según Bermúdez, K. (2012), es conservar la vida de la relación laboral, permitiendo la cesación temporal de sus principales efectos, cuando sobrevenga alguna de las causales previstas en la ley, sin responsabilidad para el empleador ni el trabajador, es la interrupción de la prestación del servicio por parte del trabajador.

Además, “la suspensión es una institución de extraordinaria importancia, puesto que tiende a preservar la vigencia del contrato y, por ende, a proteger los intereses de las partes contratantes, esto es del trabajador y del empleador, y sobre todo del trabajador, que es a quien más le interesa que el vínculo contractual se mantenga” (Alegría y Pinto, 2005).

Otro concepto, es el planteado por Pardo J. (2007), quien sostiene que la noción de la suspensión del contrato, supone que se les exonera temporalmente a

las partes de lo pactado, sin que el acuerdo se dé por extinguido, manteniendo el vínculo entre ellas lo que implica que las circunstancias que impiden el desarrollo normal de la prestación laboral no extinguen la relación, sino que la suspenden.

La Corte Suprema de Justicia ha sostenido que, durante la suspensión del contrato de trabajo, la relación laboral continúa vigente y con ella las demás obligaciones que normalmente se encuentran en cabeza de cada una de las partes, a excepción, de la prestación personal del servicio del trabajador y la cancelación de los salarios, pues la figura de la suspensión del contrato de trabajo no acarrea su extinción (C.C., SL-1823, 2020). Esta definición es pacífica y se puede concluir que la suspensión es la cesación temporal de las obligaciones principales del contrato de trabajo, esto es la prestación del servicio, y la remuneración, sin que ello implique que el mismo se encuentre finiquitado.

No se debe confundir la suspensión y la terminación del contrato de trabajo, pues el primero es un fenómeno cuya presencia presupone la vigencia de la relación laboral y corresponde, teórica y prácticamente, a supuestos de hecho diferentes, aunque algunas veces conexos, con los que dan origen a la terminación de la misma (Cardona G, 1996).

El artículo 51 de nuestro estatuto laboral, señala las causales de suspensión del contrato de trabajo, en el cual podemos encontrar que algunas de estas causales, se caracterizan, por la voluntariedad o intención del trabajador, tales como las establecidas en los numerales 4, 6, 7 del artículo 51 del CST. Sin embargo, en este escrito no nos detendremos a analizar cada una de las causales, solamente estudiaremos la suspensión disciplinaria, la cual se ha impuesto previo el agotamiento del debido proceso.

### **Sanción disciplinaria previo el agotamiento del debido proceso**

El artículo 111 del CSTSS habla de las sanciones disciplinarias, que no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas que afecten la dignidad del trabajador. Por lo tanto, estas sanciones bajo estos parámetros, solo podrán ser impuestas previo el agotamiento de un debido proceso, las cuales, y según nuestro ordenamiento son las suspensiones y las multas, consagradas en el artículo 112 y 113 del estatuto laboral; la primera no puede exceder de dos meses y la segunda, solo está consagrada para los retrasos o faltas de trabajo sin excusa suficiente, cualquiera de estas dos, deberán, imponerse previo el agotamiento de un debido proceso:

La facultad disciplinaria del empleador encuentra su fundamento jurídico en el elemento de subordinación, propio de las relaciones laborales, y en el correspondiente deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de su labor, teniendo como finalidad el mantenimiento del orden en la empresa y la disciplina en el trabajo (Montenegro, 2018).

Según la Corte Suprema de Justicia, la finalidad de la sanción disciplinaria es reestablecer el orden en aquellas situaciones en las que se afecte la empresa por la conducta del empleado (C.S.J., Sala Lab., SL4827, 2020).

Cabe mencionar que el poder disciplinario le permite al empresario imponer al trabajador determinadas sanciones por las faltas cometidas durante la realización de su prestación laboral, es una facultad empresarial inherente a su poder de dirección necesario para mantener el orden y el ritmo de trabajo en la empresa (Toro, 2009). Teniendo en cuenta la facultad del empleador para la imposición de sanciones disciplinarias, la Corte Constitucional ha señalado los parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder, en donde se garantiza el derecho al debido proceso y la defensa, por lo tanto, será necesario que, en los reglamentos, se definan las etapas procesales (C.C., C-593, 2014).

La imposición de cualquier tipo de sanción, debe agotar previamente un debido proceso, el cual debe estar definido por regla general en el reglamento interno de trabajo, contrato o manual de funciones, y debe ser de conocimiento del trabajador. Cualquier sanción que se imponga sin el agotamiento previo del debido proceso será ineficaz.

### **Efectos de la suspensión del contrato frente a los aportes a la seguridad social**

Aparte de los efectos señalados en el artículo 53 CSTSS se presentan otros efectos frente al sistema general de pensiones, salud y riesgos laborales, señalados en la ley 100 de 1993. Frente a los aportes a pensiones y tal como lo menciona el artículo 53, este periodo podrá descontarse por parte del empleador, con respecto a los aportes que se realicen para proteger el riesgo laboral. Mientras dura la suspensión disciplinaria, no se realiza el aporte, puesto que no se está prestando el servicio por parte del trabajador, y no hay contingencia que proteger.

Según el decreto 780 de 2016, se estipula que, en los eventos de suspensión del contrato de trabajo, no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero si del empleador. No obstante, la ley 1607 de 2012 (reforma tributaria), señala la exoneración de los aportes a salud y parafiscales (SENA e ICBF), por parte del empleador, cuando se cumplan los presupuestos previstos en la ley, con apoyo a la interpretación a la norma, se puede afirmar que, en los casos de suspensión del contrato de trabajo con respecto a salud, el empleador no está en la obligación de hacer dicho aporte.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo (2020), señala que durante la suspensión del contrato de trabajo, los aportes a seguridad social en salud y pensiones deben ser canceladas en su totalidad, apartándose de la normatividad vigente y de la posición de la Corte Suprema de Justicia, que ha señalado que en

los eventos de la suspensión cesa el pago de salarios y la asunción de riesgos que sobrevengan en vigencia de la misma, de modo que puede descontar tales tiempos del cómputo de periodos necesarios para ciertas prestaciones como vacaciones, auxilio de cesantías y pensión de jubilación (C.S.J., SL1373, 2020).

### **CAPÍTULO 3**

#### **DE LA NO PROCEDENCIA DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS POR SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA**

En este capítulo se analizará que, en los eventos de una suspensión disciplinaria, no es procedente el reconocimiento de la prima de servicios, por el tiempo que dure la sanción disciplinaria, puesto que esta requiere una prestación del servicio. Es importante tener en cuenta, que frente a este tema se han presentado posiciones, tendiente a resolverlo; el primer argumento se desarrolla sobre la base de la interpretación exegética del artículo 53 del CSTSS, quienes afirman que esta normativa es taxativa y por lo tanto no admite interpretación diferente. Defendiendo esta posición encontramos autores como Zambrano (2018), de manera categórica señala que se deberá reconocer la prima legal de servicios durante los periodos de suspensión aplicando de forma literal el artículo 53 del CSTSS. También, Agreda (2018), en su tesis de pregrado hace un estudio exegético del artículo 53 del CSTSS, sin hacer mención al efecto que genera la suspensión en la prima de servicios.

El Ministerio de Protección Social hoy Ministerio del Trabajo, desde el año 2008, ha tomado una posición exegética, señalando que en los casos de sanción disciplinaria y licencias no remuneradas, de acuerdo a las normas de los artículos 53 y 57 del CSTSS, durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo, 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 ni de los intereses

de cesantías, solo vacaciones y cesantías. Esta posición se ha mantenido en los conceptos N°342859 del 20 de noviembre de 2008, 12285 del 19 de enero de 2011 y en concepto bajo el radicado: 08SI2020744100100000302, del año 2020. En este último concepto, esta entidad, hace un análisis de la naturaleza jurídica de la prima de servicios, y trae a colación que:

La prima de servicios no es, ni literal ni técnicamente, un pago que se haga en relación con las utilidades reales de la compañía. Si bien la prima de servicios se inspiró en el objetivo de hacer a los trabajadores parte de las ganancias generadas por una unidad productiva, esta es solo una forma de hacerlos partícipes de los beneficios percibidos a partir del desarrollo del objeto social de cada compañía (C.C., C-871, 2014).

El concepto bajo estudio, continua con su argumentación, señalando que “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...” (Fallo de septiembre 18/80, noviembre 25/82 y noviembre 9 de 1990). “, asumiendo una posición exegética de la norma, sin tener en cuenta las circunstancias de hecho, que rodean cada causal contemplada en el artículo 51 del CSTSS.

La segunda posición que se encuentra es aquella que está relacionada con la naturaleza jurídica de la prima de servicios, en donde esta, no depende de la prestación del servicio, sino de su esencia, la cual es reconocer unos beneficios o utilidad al trabajador. Según Zambrano & Campos (2015), no es posible que se pretenda el descuento de la prima de servicios en la suspensión del contrato de trabajo, la misma se causa no en el origen de la prestación del servicio, sino en la repartición de beneficios económicos y sociales del empleador con sus trabajadores.

El Colegio de Abogados del Trabajo (2013), afirma que las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo, se encuentran señaladas de manera taxativas en el artículo 53 del CSTSS, pero que, sin ser exegéticos en la interpretación de la norma, se podría afirmar que esa suspensión podría afectar otras prestaciones sociales. Sin embargo, con respecto a la prima de servicios se debe tener en cuenta que la naturaleza de esta prestación, es el reconocimiento de beneficios económicos al trabajador, y por lo tanto deberá ser reconocida la prima de servicios a los trabajadores.

En la Revista *Vía Iuris* (2015), sus autores argumentan que no es posible, que se pretenda el descuento de la prima de servicios en la suspensión del contrato de trabajo, la misma se causa no en el origen de la prestación del servicio, sino en la repartición de beneficios económicos y sociales del empleador con sus trabajadores

La tercera posición es la que hace referencia a que la prima no debe ser reconocida, ya que, al no haber prestación del servicio, no se genera una utilidad o beneficio al empleador. Berrey (2011), defiende esta posición afirmando que no encuentra justificación para el reconocimiento de la prima de servicios en los eventos de suspensión, porque se debe tener en cuenta que esta prestación social busca reemplazar la participación de utilidades de los trabajadores, por lo tanto, si no se está prestando el servicio por parte del trabajador, no se encontraría una razón para recibir esta prestación social. En esta misma línea Martínez (2015), sostiene que pretender el pago completo de la prima de servicios o de los intereses a las cesantías, es ilegal, puesto que hay norma expresa que prevé la base de su cálculo, y esto sería contrario al objeto del código sustantivo del trabajo, por tener situaciones en las que durante suspensiones, se pagará por igual la prima de servicios a quien trabajó continuamente en el logro de los resultados de la empresa, como a aquel que se encuentra en licencia y, en consecuencia, no invirtió sus esfuerzos en el logro de dichos objetivos.

Ramírez (2002), manifiesta que aceptar que el periodo de suspensión del contrato de trabajo, no sea descontado de la liquidación de la prima, contradice la naturaleza de esta prestación, dado que la prima de servicios, nació con el fin de permitirle a los trabajadores participar en las utilidades de la empresa, gracias a su esfuerzo, por lo que es de justicia, que aquellos que no están contribuyendo con su trabajo a que la empresa obtenga mejores resultados, no tengan derecho a estar disfrutando de ello.

La Corte Suprema de Justicia, ha presentado dos posiciones frente al reconocimiento o no de esta prestación, en los casos de suspensión del contrato de trabajo. Sin embargo, las providencias bajo estudio no realizan un análisis detallado de cada una de las causales que se reflejan en el artículo 51 del CSTSS, sino que han sido tratado de manera generalizada. El primer pronunciamiento se encuentra en la sentencia del 23 de septiembre de 1957:

Es procedente la aplicación de la norma del Código Sustantivo el trabajo sobre “efectos de la suspensión” respecto de la prima de servicios (no contemplada expresamente por la frase final del texto 53, que solo se refiere a vacaciones cesantías y jubilación), pues si durante la suspensión se interrumpe la obligación de prestar el servicios prometido y la prima según el mandato del artículo 306 del CST solo se causa en favor de “quienes hubieran trabajado, o trabajaren todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo” lógicamente no debe producirse si por aquella interrupción no alcanza a trabajarse el tiempo que el precepto señalado (C.S.J.,1957).

Este antecedente jurisprudencial es de suma importancia, y aunque dentro de la sentencia no se hace un análisis de la naturaleza jurídica de la prestación, si

se estipula que el requisito para el reconocimiento y pago de la prima de servicios, es la prestación real y efectiva del servicio por parte del trabajador.

Luego la Corte Suprema cambia su posición y señala que:

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 (C.S.J., 1980).

Posteriormente, la Corte Suprema de Justicia (1982), aunque no hace mención de manera específica sobre la prima de servicios en la sentencia con radicado 8965, afirma que el artículo 53 del CSTSS, prevé que, en los periodos de suspensión del contrato, solo puede descontarse para efectos del reconocimiento de vacaciones, de cesantías y de pensión de jubilación. Señala textualmente “únicamente en las hipótesis del descanso anual remunerado y de las prestaciones sociales que se causan por un servicio cumplido de manera real y efectivo”.

Llama la atención como en esta sentencia, se presenta una dualidad por parte de la Corte en su interpretación sobre los efectos de la suspensión, puesto que en principio señala que además de lo estipulado en el artículo 53 del CST, los periodos de suspensión se podrán descontar, a las prestaciones sociales que se causan por un servicio cumplido de manera real y efectivo y más adelante señala que por regla general el tiempo de la suspensión del contrato de trabajo, solo es descontable para el reconocimiento de las vacaciones, cesantía o pensión de jubilación.

En la sentencia con radicado 2892, la Corte procede a definir qué significa servicio continuo y afirma:

En primer lugar, se observa que, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, el término de suspensión del contrato laboral por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador sólo puede descontarse para liquidar vacaciones, cesantía y jubilación. Pero además se tiene que interpretando lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 8º del decreto 2351 de 1965, debe entenderse por “servicio continuo” el de la vigencia del contrato de trabajo, ya que si se tuviese en cuenta cualquier suspensión del contrato resultaría que no sería continuo el servicio por el sólo hecho que se le impusiese al trabajador una sanción disciplinaria de suspensión de dos días o se le diese licencia o permiso por un día (C.S.J, 1989).

Con esta definición la Corte contextualiza de manera diferente el concepto de servicio, para ser entendido como la vigencia del contrato de trabajo o continuidad del mismo.

La Corte en la sentencia del 31 de enero de 1990, radicado 2905, nuevamente toma una posición exegética al señalar que:

(...) no está demás precisar que conforme, lo dice textualmente el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo en su parte final, los periodos de suspensión del contrato de trabajo “pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones”; pero únicamente para estos efectos y no para otros eventos en los cuales deba también tomarse en consideración el tiempo de servicios, pues en tales casos la expresión “servicios” no debe entenderse como sinónimo de actividad personal del trabajador sino como equivalente a la antigüedad del contrato (...).

En esta providencia se hace un recuento jurisprudencial trayendo a colación las sentencias del 25 de noviembre de 1982, la del 6 de julio de 1989 y la del 25 de julio de 1989 con radicados 8985, 2892 y 2845 respectivamente, en estas nuevamente se desliga el concepto de servicio, al de una actividad física desarrollada por un trabajador, sino como una forma de antigüedad del contrato, por lo tanto, para esta corporación la prima de servicio deberá ser reconocida, en los periodos de suspensión del contrato.

En la sentencia del 9 de noviembre de 1990 con radicado 3911, la Corte asume la posición sobre la interpretación taxativa al afirmar: “las dos secciones de sala, aunque separadamente, han interpretado que la facultad patronal de efectuar los descuentos a que se refiere la última parte del artículo mencionado (artículo 53 del CSTSS) está limitada a estos tres conceptos”, haciendo un recuento jurisprudencial para sustentar su decisión.

Luego la sentencia del 20 octubre de 1998 con radicado 11150, marca un cambio jurisprudencial de suma importancia para el tema bajo estudio y en esta oportunidad La Corte señaló:

Las causales de suspensión del contrato son las taxativamente contempladas en el artículo 4º de la Ley 50 de 1990 (51 del estatuto del trabajo), razón por la cual no están facultadas las partes para extenderlas, ni mucho menos el empresario de manera unilateral para imponerlas. La “suspensión” del nexo laboral no extingue el vínculo, ni comporta su modificación per se. 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 períodos para efectos de liquidación de vacaciones, cesantías, jubilaciones y primas de servicios.

En esta oportunidad la Corte, comienza su exposición argumentando que las causales de la suspensión son las taxativamente señaladas el artículo 51 del CST, pero al momento de establecer los efectos, hace referencia a las cesantías, vacaciones, jubilaciones y prima de servicios.

Luego en la sentencia con radicado 14461, no se habla de manera literal de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, consagrados en el artículo 53 del CSTSS, pero llama la atención que esta oportunidad la Corte retoma la posición citada en sentencia del 30 de mayo de 2000 con radicación 13501, que señala:

La falta de solución de continuidad, declarada por el *ad quem*, igualmente apareja el pago de prestaciones sociales, pero únicamente las compatibles con el reintegro, mas no de algunas de las previstas en la ley que exigen real prestación del servicio, como ocurre con las primas de servicios, por lo que no se condenará al pago de esta (C.S.J.,2020)

Esta providencia, deja claro que el reconocimiento de la prima de servicios, depende de la prestación real del servicio por parte del trabajador, alejándose del criterio de servicio construido por la Corte en sentencias ya mencionadas.

Después del año 2001, los pronunciamientos de la Corte, solo se han limitado a los efectos principales de la suspensión del contrato de trabajo y los tiempos para cotización de la pensión, sin embargo, no se evidencia una providencia que haga un estudio sobre las consecuencias frente a la prima de servicios, cuando estamos frente a la causal de la suspensión disciplinaria. Con las sentencias mencionadas, se puede asumir que la Corte no realiza un estudio de la naturaleza jurídica de la prima de servicios, sino que resuelve el asunto, en primer término, con el argumento de lo que significa el servicio, no como una actividad física del trabajador, sino como la continuidad del contrato de trabajo y en un segundo término, condiciona la causación de la prima de servicios a la prestación real y efectiva del servicio.

De acuerdo a lo que antecede, podemos concluir que las consecuencias de una suspensión disciplinaria, no solo deben limitarse a las señaladas en el artículo 53 del CSTSS, sino que podrán ser ampliadas a otras prestaciones, en especial la prima de servicios, posición que se sustenta de la siguiente manera:

El principio de la Coordinación económica y equilibrio social, consagrado en el artículo 1º de nuestro estatuto laboral, y que según Diazgranados (2018), se fundamenta en el objeto mismo del Derecho Laboral, porque busca la equidad entre empleadores y trabajadores, en donde se reconoce a los empleadores como aquellos que posee los medios de producción; y los trabajadores, quienes proveen, a cambio de un salario, sus capacidades, conocimientos y aptitudes físicas e intelectuales, para mantener y hacer más productivos, los medios con los que cuenta el empleador, buscando una igualdad entre las partes, en donde a los trabajadores se les deberá siempre respetar sus mínimos laborales .

En este orden de ideas, tendremos que tanto al empleador como al trabajador, se les deberán garantizar sus derechos, con el fin de proteger la unidad productiva, y los mínimos laborales del trabajador, dentro del contexto de la dignidad humana y respetando los derechos consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, por lo cual no se puede permitir que esta balanza se incline a favor de ninguna de las partes, por cuanto se rompería el principio al que hacemos alusión, garantizando la igualdad entre las partes de la relación laboral.

Es importante tener en cuenta que la igualdad en materia laboral, debe ser interpretada en el sentido de brindar una protección especial a la mal llamada, parte débil de la relación laboral, como es el trabajador y la Corte Constitucional en sentencia C-1110 de 2001, la ha llamado desigualdad fáctica, al sostener, que la explotación económica, no existe en abstracto sino como un conjunto de factores

que está bajo la dirección de empleador que se beneficia de la colaboración de sus subordinados, pagando a cambio un salario proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo realizado.

Pero esta desigualdad fáctica, no puede llegar a desconocer los derechos y garantías que tiene el empleador, como en los casos de una suspensión disciplinaria, en donde podemos afirmar que, en estos eventos, la balanza sufre un desequilibrio, rompiéndose este principio, puesto que el trabajador incumple con sus obligaciones contractuales dentro de una relación jurídica que está en ejecución, por lo que deberá sufrir las consecuencias de sus propios actos, para lograr mantener esta balanza laboral.

Si bien es cierto el derecho laboral surge bajo el supuesto de que el vínculo empleador-trabajador, es abiertamente desigual y, en consecuencia, se requiere de un ordenamiento jurídico que nivele las cargas entre las partes, debemos dejar de lado el imaginario de que siempre debe existir una protección absoluta e incondicional al trabajador, considerándolo como la parte débil, y al empleador como la parte ventajosa de esta particular relación. Valdivieso (2013), plantea que la aplicación del principio de favorabilidad señalada en el artículo 21 del CSTSS, no puede modificar el artículo 1, y no podrá ser reemplazado para favorecer de manera parcializada a una de las partes de la relación contractual.

Con lo anterior tampoco podemos olvidar el principio de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, el cual ha sido entendido que cuando se presenta una relación laboral, en donde se vislumbren los 3 elementos de un contrato de trabajo consagrado en el artículo 23 del CSTSS, siempre habrá una relación laboral o contrato de trabajo independientemente del cual sea el nombre o categoría contractual que se le esté dando, para garantizar todos los derechos de los trabajadores. Sin embargo, este principio no solo debe

aplicarse para los casos en que se presente una discusión frente a si es un contrato de prestación de servicios o un contrato laboral, este deberá aplicarse para poder resolver cualquier situación que afecte no solo al trabajador sino también al empleador.

En los casos de suspensión disciplinaria, no se puede dejar desconocer que el trabajador que incumple sus obligaciones contractuales, lo cual debe traer unas consecuencias jurídicas para no afectar a la parte que se allana al cumplimiento de sus obligaciones. Por lo tanto, una vez agotado el debido proceso, será necesario que se proceda a sancionar al trabajador, como sanción principal, la suspensión por el término estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.

consecuencias deberán ser, la no cancelación de salarios, descontar el tiempo para el reconocimiento y pago de la Cesantías Vacaciones y pensión, tal como lo estipula el artículo 53 del CSTSS y será necesario incluir la prima de servicios, puesto que durante la inejecución de actividades del trabajador no se reportó ningún beneficio al empleador, por lo tanto los tiempos en que dura la suspensión del contrato de trabajo, deberán ser descontados para el reconocimiento y pago de la prima de servicios.

Lo anterior nos lleva a dar aplicación a otro principio en donde nadie puede aprovecharse de su propio dolo o culpa, y si bien este principio no está consagrado en la normatividad colombiana, la Corte Constitucional ha trazado una definición del mismo, como en la sentencia T-122 de 2017 en donde ha trazado una línea jurisprudencial sobre el aforismo "*Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*", a través de la cual sostiene que el juez no puede amparar situaciones donde la vulneración de los derechos fundamentales del actor se deriva de una actuación negligente, dolosa o de mala fe (C.C., T-122, 2017). Por lo que la persona está *prima facie* en la imposibilidad jurídica de obtener beneficios originados de su actuar doloso

En este contexto, no se puede, con fundamento en el principio de favorabilidad, beneficiar al trabajador que con su actuar doloso, incumple sus obligaciones laborales, lo contrario es premiar al trabajador. Ahora bien, teniendo en cuenta la génesis de la prima de servicios, la cual se constituye en una retribución al trabajador por su esfuerzo en el desarrollo de las actividades de la empresa, por lo cual se lo hace partícipe de los beneficios o utilidades de la empresa, pero esto debe ser entendido, en el sentido, que el trabajador con su actividad personal, logro una utilidad o beneficio para la empresa para el logro de sus actividades u objeto.

En el anterior contexto, se genera de manera clara una obligación recíproca, si el trabajador no presta sus servicios por una suspensión disciplinaria, entonces no ayudó -durante ese tiempo- a la construcción de las utilidades o beneficios para la empresa. Por lo tanto, no puede ser beneficiario de la misma. Pensar diferente llevaría a violentar el derecho de igualdad, pues no sería equitativo que el trabajador, quien, si participó en esa construcción, esté en la misma posición del que no lo hizo, permitiendo de esta manera que el trabajador se beneficie de su propia culpa.

Si bien es cierto que la suspensión no es interrupción o terminación del contrato, puesto que el vínculo contractual se mantiene vigente, no se puede desconocer que el texto literal del artículo 306 del ordenamiento laboral, señala la palabra "prestación del servicio" por lo tanto esta palabra debe ser interpretada, con fundamento en el principio de la integridad de la norma laboral, en donde esta, debe aplicarse de manera completa y no con fundamento en el principio de favorabilidad, buscando la interpretación que más favorezca al trabajador, por encima de los derechos de los empleadores.

De esta manera se puede afirmar que cuando se habla de prestación del servicio, se trata de la actividad física prestada por el trabajador como un elemento característico del contrato de trabajo señalado en el artículo 23 del estatuto

laboral, y no como continuidad del contrato de trabajo, tal como lo afirmó la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en sentencias con radicados 2892 de 1989 y 2905 de 1990 y la Corte Constitucional C-871 de 2014, que de manera categórica, señala que “la prima de servicios debe entenderse de manera más amplia, como un medio para compensar a los trabajadores por los beneficios generados de la prestación del servicio, en donde estos beneficios”.

Como se ha sostenido, la no prestación del servicio durante el término de una suspensión disciplinaria, conlleva a que no haya una utilidad para la empresa por ese período, y será en este punto en donde también se debe proteger la estabilidad financiera del empleador, que de manera significativa se verá afectada al reconocer una prestación por un servicio no prestado.

Por lo tanto, no es posible pretender reconocer una prestación a quien no ayudó a la construcción de las utilidades o beneficios de la empresa, partiendo de la génesis de la prima de servicios.

## **CONCLUSIONES**

De este estudio podemos concluir, que hoy día la génesis de la prima de servicios, es la participación del trabajador en las utilidades y beneficios de la empresa, por su esfuerzo y dedicación en la consecución de estos, por lo que hoy se afirma que esta prestación está a cargo del empleador, y a favor de todos los trabajadores dependientes que presten sus servicios, independientemente de su tipo de contrato, duración del mismo o forma de la terminación del mismo, sin que la misma constituya salario.

Cuando se presenta una suspensión del contrato de trabajo, independientemente de su causal se generan dos consecuencias principales, la no

cancelación de salario por parte del empleador y la no prestación del servicio por parte del trabajador. En los eventos de suspensión disciplinaria, es necesario que previo a la imposición de la misma, se haya agotado el debido proceso, el cual debe estar consagrado en el contrato, en el manual de funciones o en el reglamento interno de trabajo, y el mismo debe ser de conocimiento del trabajador, cualquier imposición de una sanción sin el agotamiento previo del debido proceso será ineficaz.

En el derecho laboral, existe una relación binaria entre el empleador y el trabajador, que implica el cumplimiento de unos deberes y obligaciones por las dos partes, en donde cada uno deberá ser responsable por las consecuencias de su actuar, con fundamento en el principio de la coordinación económica y equilibrio social.

La posición de la Corte Suprema de Justicia, en sus últimos pronunciamientos, ha aceptado la postura de no reconocerla por no haberse prestado el servicio, alejándose de la posición sobre el concepto de servicio, sin embargo, no ha realizado un estudio profundo y detallado sobre los verdaderos efectos de suspensión.

Este estudio, logra plantear que no se deberá cancelar la prima de servicios en los eventos de la suspensión del contrato de trabajo por sanción disciplinaria toda vez que el servicio no ha sido prestado, y por lo tanto no existe un beneficio para el empleador, por lo cual, para la causación de la prima de servicios, se requiere la prestación del servicio por parte del empleador y solo se podrán descontar, para efectos de causación de la prima de servicios, el tiempo que duro la suspensión disciplinaria, por lo cual esta prestación se cancelara proporcionalmente al tiempo efectivamente laborado.

## REFERENCIAS

- Ramírez, L. (2017). Estudio del concepto de prima de servicios en el contexto normativo y constitucional colombiano. [Tesis de postgrado, Universidad Católica de Colombia]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10983/14204>.
- Corte Constitucional. (28 de enero de 2003) C-034 [MP. <Eduardo Montealegre Lynnet>]
- Presidencia de la República de Colombia. (19 de julio de 1948). Decreto 2474. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1454234>
- Corte Constitucional. (28 de enero de 2003) C-042 [MP. <Jaime Córdoba Triviño >]
- Corte Constitucional. (8 de febrero de 2005) C-100 [MP. <Álvaro Tafur Galvis >]
- Corte Constitucional. (4 de octubre de 2006) C-042 [MP. <Jaime Araujo Rentería>]
- Corte Constitucional. (4 de octubre de 2006) C-825 [MP. <Rodrigo Escobar Gil >]
- Congreso de la República de Colombia. (07 de julio de 2016). Ley 1788. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021671>
- Bermúdez, K. (2012) Derecho del trabajo actual: Vicisitudes del Contrato de Trabajo, p.p. 247-256.
- Alegría, C. & Pinto, C. (2005). La suspensión de la relación laboral. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107560>
- Pardo, J. (2018). Suspensión del contrato de trabajo. [Tesis de maestría, Universidad de Zaragoza]. Recuperado de: <http://zaguan.unizar.es>
- Corte Suprema de Justicia. (9 de junio de 2020) SL-1823 [MP. <Martín Beltrán Quintero>]

- Cardona, G. (1996). La suspensión del contrato de trabajo frente a su antigüedad y al pago de prestaciones. Revista facultad de Derecho y Ciencias Políticas, (96), p.p. 157-163. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5620606>
- Montenegro, J. (2018). El debido proceso disciplinario laboral, p.p. 137-166. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23058>
- Corte Suprema de Justicia. (25 de noviembre de 2020) SL-4827 [MP. <Gerardo Botero Zuluaga>]
- Toro, C. (2009). Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, p-p. 255-265
- Corte Constitucional. (20 de agosto de 2014) C-593 [MP. <Jorge Ignacio Pretel >]
- Corte Suprema de Justicia. (11 de marzo de 2020) SL-1373 [MP. <Clara Dueñas Quevedo>]
- Ministerio de la Protección Social. (11 de febrero de 2008). Concepto 33233.
- Zambrano, O. (2018). Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas]. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/12447/2018oscarzambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agreda, P. (2018). Las licencias no remuneradas y los aportes a la seguridad social. [Tesis de pregrado, Universidad ICESI]. Recuperado de: [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/84526/1/TG02199.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84526/1/TG02199.pdf)
- Zambrano, O. & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. Revista Vía Luris (19), p.p. 51-65 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6610296>
- Berrey, J. (2011). Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación

extranjera. Revista Estudios Socio-Jurídicos Universidad del Rosario Bogotá, (2), p.p. 379-410. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/1775>

Martínez S. (2015) Los permisos y licencias que el empleador puede/debe otorgar a sus trabajadores. Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social (185) p.p. 123-165

Ramírez L. (2002). Investigación profesoral Revisión del Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/5345>

Corte Suprema de Justicia. (23 de septiembre de 1957) SL-286135 [MP. <Juan Benavides Padrón>]

Corte Suprema de Justicia. (25 de noviembre de 19982) SL-8965 [MP. <Juan Hernández Sáenz>]

Diazgranados, L. (2018). Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral. Revista colección JUS laboral (8), p.p. 12-45.

Corte Constitucional. (27 de febrero de 2017) T-122 [MP. <Luis Guerrero Pérez >]

Ministerio del Trabajo. (13 de mayo de 2020). Concepto 23851.