



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Al responder por favor citar esté número de radicado

Bogotá D.C.,

ASUNTO: Radicado No. 02EE202041060000055765 de 2020 -LIQUIDACION DE LA PRIMA DE SERVICIOS EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

Respetado señor:

Le presentamos disculpas por la demora en la respuesta a su comunicación, pero dificultades de índole administrativo nos imposibilitaron atenderla de manera oportuna.

En respuesta a su solicitud mediante la cual consulta respecto de la liquidación de la prima de servicios en el contexto de la emergencia sanitaria, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**

En principio, es importante precisar que ésta Entidad **no puede decidir o definir la situación particular que se plantea en su consulta en referencia al cuadro que nos adjunta correspondiente a los valores por concepto de salario mensual**, por lo que a continuación se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito.

Frente al caso concreto

Sea lo primero en resaltar la obligación Constitucional de protección del Trabajo, establecida en el artículo 25, que consagra que en cualquiera de las modalidades el trabajo tiene protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, disposición que la letra dice:

“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





El empleo
es de todos

Mintrabajo

El artículo 53 de la Constitución en su parte pertinente establece principios tales como la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales y la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 53 El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;** facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; **situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;** garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

Así las cosas, si bien la propia Constitución en el artículo 333, establece que la economía y la iniciativa privada son libres, también establece límites como el bien común, estableciendo que las empresas tienen una función social que implica obligaciones, resaltando la facultad de delimitar el alcance de dicha libertad económica, cuando así lo exija el interés social, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

(...)

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

(...)

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.”

En reflejo de los principios Constitucionales, el Código Sustantivo del Trabajo, también prevé que el fin primordial de la normatividad laboral es lograr justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, pero dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, cuando a la letra dice en su artículo 1, relativo al objeto de la norma:

*“Artículo 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, **dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.**” (resaltado fuera de texto)*

El
artículo
9 del
C.S.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





del T., por su parte, establece la protección del Estado al trabajo, en la forma prevista en la Constitución y Las Leyes, norma que a la letra dice:

“Artículo 9o. PROTECCION AL TRABAJO. **El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes.** Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.” (resaltado fuera de texto)

En concordancia con las citadas disposiciones constitucionales, es pertinente señalar que desde el mismo momento en que el trabajador es vinculado laboralmente, **surge la obligación a cargo del empleador el reconocimiento del pago de salarios, prestaciones legales, así como la afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social Integral y de efectuar los respectivos aportes.** Además de todas la obligaciones contenidas en el artículo 57 del C. S. del T.

Así mismo, el artículo 55 del C. S. del T consagra:

“**ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE.** El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”

Respecto de la suspensión del contrato laboral, debemos recordar que en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, señala como una de las causales de suspensión del contrato de trabajo:

"ARTICULO 51. SUSPENSION. Subrogado <Artículo subrogado por el artículo 4o. 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 éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio.

Dentro de este término el

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



El empleo
es de todos

Mintrabajo

trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

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

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

A su turno, el artículo 53 del Código citado, precisa cuáles son los efectos de la suspensión del contrato de trabajo:

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

La suspensión del contrato de trabajo, consiste en la imposibilidad legal o voluntaria de ejecutarlo durante un tiempo determinado, en el que las partes quedan relevadas de los efectos del contrato. Por tanto, la relación laboral no se extingue, sino que se da una paralización en la prestación del servicio, tiempo en el que no se causan ni el salario, ni las prestaciones sociales. En tal sentido, el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo determinó lo siguiente:

Teniendo en cuenta lo establecido en la norma trascrita, cesan las obligaciones de las partes, es decir, tanto el Trabajador deja de prestar sus servicios como el Empleador deja de pagar el salario.

Al respecto, la Corte Constitucional, en la sentencia T-162/04, consideró lo siguiente:

"4.2. Suspensión del contrato de trabajo y efectos jurídicos generados.

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral tercero^[13] pues fue la alegada por la sociedad empleadora con el fin de justificar la suspensión de los contratos laborales vigentes a su cargo.

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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

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

En ese orden de ideas al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el patrono quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses”.

Sobre los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia del 31 de octubre de 2017 (ID: 561308, número de proceso: 61576, número de providencia: sl18388-2017), consideró que:

“En efecto, las documentales antes referidas, informan que el trabajador se ausentó 82 días de su labor, los cuales fueron descontados en la liquidación de sus cesantías; así como que tuvo una suspensión de su contrato de trabajo, derivada de una huelga, el 17 de agosto de 1972, causal legal de esa situación laboral, prevista en el artículo 51 del CST y que, en los términos del artículo 53 del mismo estatuto, no extingue o modifica los extremos contractuales, sino interrumpe para el empleador el pago de salarios, pudiendo ser descontado el lapso de cesación en la prestación personal del servicio por parte del trabajador, para efectos de liquidar cesantías, vacaciones y jubilaciones.

Así lo ha explicado la Corte, por ejemplo, en la sentencia SL7191-2016, en la que dijo: La suspensión del contrato de trabajo comporta la cesación temporal para las partes de cumplir con las obligaciones propias de la relación sustancial.

En lo que concierne al trabajador, queda relevado de la prestación del servicio durante el lapso que perdure el cese (...).”

Entendiéndose así que, la suspensión del contrato de trabajo no implica que desaparezca en forma transitoria el contrato de trabajo, por el contrario, se mantiene el vínculo jurídico. Durante el periodo de las suspensiones del contrato de trabajo se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





El empleo
es de todos

Mintrabajo

el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos.

Ahora bien, en Sentencia de la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, SL932-2018 del catorce (14) de marzo de dos mil dieciocho (2018), Radicación N. 45859, Magistrado Ponente: GERARDO BOTERO ZULUAGA, en donde se señaló al respecto:

*“(…), la licencia llevaba a la suspensión temporal del contrato de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 51 del CST, y que **durante ese periodo se interrumpía para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el patrono el pago de salarios**, quedando a su cargo las obligaciones que corresponden por muerte o enfermedad de los trabajadores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 53 del mismo estatuto del trabajo; (…)”*

De lo establecido en el artículo 51 del C.S.T., en cuanto a las causales de la suspensión del contrato del trabajo, y sus efectos, consagrados en el artículo 53 de esta codificación, se puede concluir que, cuando se presenta alguna de las causales de suspensión del contrato de trabajo, cesa la obligación por parte del trabajador de prestar sus servicios en favor del empleador, así como la obligación de cancelar los salarios por parte del empleador.

Esto en razón a que, se interrumpe el vínculo contractual y por ende se da una solución de continuidad, consecuencias jurídicas que han sido reconocidas por la Corte Suprema de Justicia, Sala laboral en sentencia 1613 del 02 de diciembre de 1987, Magistrado Ponente Juan Hernández Sáenz, en los siguientes términos:

“Establecido el hecho de que no existió causa legítima por parte de la Flota para la suspensión del contrato de trabajo del demandante, se tendrá por no interrumpido el vínculo contractual existente (...) y por ende se declara que no hubo solución de continuidad en la vigencia del contrato de trabajo (...)”

Esta interrupción del vínculo contractual, afectaría el reconocimiento y pago de diferentes prestaciones a cargo del empleador, como es la prima de servicios, cuyo reconocimiento dependerá del tiempo laborado, según lo establece el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado. (subrayado fuera de texto)

Por lo
tanto,
si

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





El empleo
es de todos

Mintrabajo

durante el primer semestre del año, en algún periodo de tiempo, se suspende el contrato de trabajo, se verá reflejado en el pago de la prima, pues se verá disminuida dicha prestación, en caso de no prestar sus servicios durante todo el semestre, no habrá lugar al reconocimiento de la prima de servicios.

Esto en razón a que no se cumplirían con las condiciones legales para su reconocimiento, pues se recuerda que la prima de servicios es catalogada por el Código Sustantivo del Trabajo, como una prestación social especial a cargo del empleador, la cual solo es exigible cuando se cumplen con todas las condiciones que prevé la ley, así lo estableció la Corte Constitucional en sentencia C-892 de 2009.

“Las prestaciones sociales especiales, en cambio, solo son exigibles para determinadas modalidades de patrono y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de seguridad social o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos profesionales), capacitación, primas de servicios y el seguro de vida colectivo, entre otros.”

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

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

Cordialmente,

FIRMADO EN ORIGINAL

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: N Rodríguez 22/07/2021 Revisó y Aprobó: / Armando B.R.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

