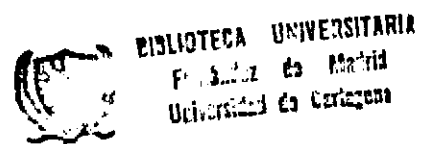


REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

Y

CIENCIAS POLITICAS



CARTAGENA, 1986

331.252
N316

2

C I B

EL AUXILIO DE CESANTIA

“Normatividad Legal y
Propuestas de Reforma”

LUIS EFRAIN NARVAEZ GARCIA
//

Trabajo de Investigación presenta
do como requisito parcial para op
tar el título de Abogado.

S C I B
00019886-1

48165

CARTAGENA, 1986

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO
Y
CIENCIAS POLITICAS

- RECTOR : DR. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL
- SECRETARIO GENERAL : DR. MANUEL SIERRA NAVARRO
- DECANO : DR. ALCIDES ANGULO PASSO
- SECRETARIO DE LA FACULTAD : DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ
- PRESIDENTE HONORARIO: DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ
- PRESIDENTE DE TESIS : DR. EDGARDO GONZALEZ HERAZO
- EXAMINADORES : DR. EDUARDO CAMACHO PIÑERES

DEDICATORIA

A mis padres

A mis hermanos

A mis profesores

A mis amigos

TABLA DE CONTENIDO

	págs.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I TRABAJO DEPENDIENTE Y CONTRAPRESTACIONES	
1. GENERALIDADES	3
2. LA ESCLAVITUD	4
3. LA SERVIDUMBRE	5
4. LOS TALLERES DE ARTESANOS	6
5. LA FABRICA	7
CAPITULO II LAS PRESTACIONES SOCIALES	
1. GENERALIDADES	9
2. DEFINICION	9-10

- 3. NATURALEZA JURIDICA 10
- 4. CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES 11
 - 4.1. PRESTACIONES PATRONALES COMUNES 11
 - 4.2. PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES 13

CAPITULO III

EL AUXILIO DE CESANTIA

- 1. DEFINICION 15
- 2. INSTITUCION LEGAL EN COLOMBIA 16
- 3. EL DERECHO DE CESANTIA EN OTROS PAISES 20
- 4. NATURALEZA JURIDICA DE LA CESANTIA 21
 - 4.1. LIBERALIDAD DEL PATRONO 22
 - 4.2. INDEMNIZACION 22
 - 4.3. PREVISION: o especie de seguro de desempleo. . . 22
 - 4.4. SEGURO PARA LA VIVIENDA 22
 - 4.5. AHORRO EN LA EMPRESA 23
 - 4.6. SALARIO DIFERIDO 23
- 5. REGLA GENERAL PARA DETERMINAR EL AUXILIO DE
CESANTIA 23
- 6. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DE CESANTIA 25
 - 6.1. IRRENUNCIABILIDAD 26

- 6.2. NO SUSCEPTIBLE DE CONTRATO DE CESION . . . 26
- 6.3. INEMBARGABILIDAD 26
- 6.4. CREDITO PRIVILEGIADO 27
- 6.5. EXENTA DE IMPUESTOS 27
- 6.6. RETROACTIVIDAD 28
- 7. EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL DEL PAGO DEL
AUXILIO DE CESANTIA 29
- 8. INTERESES SOBRE CESANTIA 31
- 9. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR Y PAGO DEL
AUXILIO DE CESANTIA 32
- 10. PROHIBICION DE PAGOS PARCIALES Y EXCEPCIONES . 33
 - 10.1. TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS 33
 - 10.2. FINANCIACION DE VIVIENDAS 34
 - 10.3. SUSTITUCION DE PATRONOS 34
- 11. RETENCION Y PERDIDA DEL DERECHO DE CESANTIA. 35
- 12. EL AUXILIO DE CESANTIA COMO FUENTE DE CONTRO
VERSIA 37
 - 12.1. PROPUESTAS PATRONALES PARA REFORMAR
EL SISTEMA ACTUAL DE LIQUIDACION Y PAGO
DEL AUXILIO DE CESANTIA 44
 - 12.1.1. Eliminación total del Auxilio de Cesantía . . 45
 - 12.1.2. Eliminación de la Retroactividad de las Ce-
santías e Intereses. 46

12.1.3. Libertad en las condiciones de contratación 48

12.1.4. La Concertación 49

12.1.5. El Salario Integral 51

CAPITULO IV

LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS PROPUESTAS DE REFOR

DEL AUXILIO DE CESANTIA 56

EL DECRETO 2350 DE SEPT. 30 DE 1944 Y EL AUXILIO
DE CESANTIA 62

CONCLUSIONES 69

BIBLIOGRAFIA 73

INTRODUCCION

En el presente trabajo, elaborado para ser presentado como requisito para optar el título de Abogado; se trata del Auxilio o Derecho de Cesantía, en sus aspectos históricos, jurídicos, normativos y las distintas propuestas expuestas por el sector empleador para reformar el actual régimen.

Así, el capítulo I, expone cómo fue evolucionando la remuneración al trabajo por cuenta ajena hasta configurar el salario como derecho-obligación, a cargo del patrón y a favor del trabajador, primer peldaño en la escala de conquistas de los trabajadores, en cuanto a una justa retribución por su aporte en la vida económica y al reconocimiento de su valor como persona.

El capítulo II, habla de las prestaciones sociales, generalidades, definición, naturaleza jurídica y clasificación de las mismas.

El capítulo III, trata más concretamente el Auxilio de Cesantía, su

su implantación legal en Colombia, normatividad positiva, sus características especialísimas tales como la irrenunciabilidad, retroactividad, inembargabilidad, etc.; y se esbosan los fundamentos y propuestas de reforma de tal prestación, expuestos por la parte patronal.

El capítulo IV, nos relata la posición de los trabajadores organizados frente a las propuestas de reforma al derecho de cesantía, y los fundamentos más relevantes de oposición a tal reforma.

Y, finalmente, el autor concluye en la necesidad de introducir cambios profundos en la estructura económica como única alternativa viable que posibilite el desarrollo económico con desarrollo social; rechazando por inconvenientes todo cambio en la superestructura legal que afecte negativamente el derecho de cesantía y en general los ingresos del trabajador.

CAPITULO I

CAPITULO I

TRABAJO DEPENDIENTE Y CONTRAPRESTACIONES

1. GENERALIDADES

El contrato de trabajo, como conjunto de normas legales, reguladoras de la prestación de servicios por cuenta ajena, y las correspondientes a contraprestaciones a cargo del patrono y a favor del trabajador, es propio de la legislación laboral reciente.

Su perfeccionamiento hasta nuestros días ha sido el fruto de una larga y permanente batalla que a través de la historia de la humanidad han sostenido aquellos que en la producción aportan la fuerza de trabajo, contra los detentadores de los medios e instrumentos de producción y de poder.

Esta batalla sin tregua, que se inicia casi en los mismos albores de la existencia del hombre, con la aparición de la propiedad privada y la esclavitud, constituirá un gran motor histórico que con

llevará, desde pequeños logros reivindicatorios y grandes reformas, hasta profundos cambios revolucionarios; todo ello en el afán de lograr justicia en la repartición de los beneficios derivados del trabajo, reconocimiento y respeto a la condición del trabajador como persona, y en general, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y en la calidad de la vida de las grandes masas desprovistas de fortuna.

2. LA ESCLAVITUD

Para éste período de la historia es de afirmar que el contrato de trabajo no se conoció, como tampoco contraprestaciones a favor del trabajador.

La esclavitud originada en la guerra, es la negación de todo derecho al trabajador, dándose un derecho en un solo sentido: El que tiene el amo sobre su esclavo; derecho por demás absoluto que comprendía desde el trabajo forzado y la apropiación total de los bienes producidos, hasta el decidir el amo sobre la vida o la muerte de su esclavo.

No tenía el esclavo derecho a exigir condiciones o recompensa por el trabajo realizado. Si obtenía alguna era por pura liberalidad

del amo.

Al decir del profesor Guillermo Guerrero Figueroa. . .

“la esclavitud fue la primera forma de trabajo respecto de un tercero que se beneficia con él; y si bien contemplaba diferentes modalidades, conservaba la característica de asimilar al esclavo a una cosa sobre la que se ejerce un absoluto derecho de propiedad: El dueño era propietario del esclavo, de su esposa, de sus hijos, y aún con mayor razón de todos los frutos que producía con su trabajo. . .”(1)

3. LA SERVIDUMBRE

Es característica de la servidumbre en la época feudalista el trabajo que realiza el siervo de la gleba en tierras de propiedad del señor feudal. A diferencia del esclavo, el siervo es un hombre libre, pero sujeto a la tierra o parcela que trabaja, haciéndose partícipe de una parte de lo producido, para subsistir y pagar impuestos.

Si bien el siervo es un hombre libre, en cuanto no es propiedad del señor feudal para quien trabaja, su sujeción estrecha a la parcela, la restricción de movilización, los servicios y vasallaje

(1) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo, Bogotá, Editorial Temis, 1982, pág. 2.

debidos a su señor, e incluso el derecho de pernada en favor de éste, le limitan a tal grado su libertad, que en muy poco le diferencian del esclavo.

Debe el siervo obediencia, vasallaje y asistencia militar a su señor, a quien en contraprestación sólo le corresponde conceder al siervo el uso de la tierra para que la explote con sus propios medios y recursos, pero entregando al señor el grueso de lo producido. Las condiciones las establece el señor, y si en ocasiones éstas no son muy rigurosas o dejan beneficios adicionales al siervo, es por pura liberalidad de su señor.

4. LOS TALLERES DE ARTESANOS

Al interior del sistema feudal, se fue desarrollando un tipo de economía cuyo eje se centraba en las ciudades y en la producción artesanal. Aquí, hombres libres y sin sujeción a la tierra, laboran por su propia cuenta, o por cuenta ajena en los talleres de artesanos a cambio de un salario, cuya cuantía era previamente convenida por las partes.

Inicialmente, el maestro, propietario del taller, recibe al trabajador en calidad de "aprendiz", etapa durante la cual éste se

somete voluntariamente a la subordinación y al trabajo a las órdenes del maestro, quien le enseñará el oficio, sin derecho por parte del aprendiz a remuneración alguna. Luego, superada esta etapa, se entra en una relación del trabajador elevado a la categoría de Oficial, con el maestro-propietario, relación en la que un hombre libre que sabe determinado arte u oficio, labora para otro hombre que se apropia del fruto del trabajo a cambio de un salario, remuneración ya no entendida como una generosidad del empleador, sino como una verdadera obligación suya. Se constituye así el salario como un derecho-obligación entre las partes relacionadas en virtud del trabajo.

5. LA FABRICA

Con el advenimiento de los descubrimientos, invenciones técnicas y la máquina a vapor que multiplica la productividad del trabajo, abriendo nuevas posibilidades laborales, el taller artesanal es desplazado por la fábrica industrial. Con ella nace y se desarrolla la clase obrera, constituida por quienes allí laboran a cambio de un salario.

En principio el salario era la única contraprestación que se le daba al obrero por su trabajo, y era establecido de acuerdo con las

leyes de la libre concurrencia oferta-demanda.

De tal manera que la gran concentración de brazos sin oficio y dispuestos al trabajo, conllevó a una situación de baja remuneración en que el salario ya no era capaz de cubrir las mínimas necesidades del trabajador, sumiéndolo en la más penosa miseria.

Los bajos salarios prevalecientes, la concentración de mano de obra ociosa y la penuria generalizada, trajo como resultado rebeliones que propendían por una mejor retribución, condiciones de trabajo adecuadas y justicia social, tales como asistencia en caso de accidente, limitación a la jornada de trabajo y otros.

La fuerza del movimiento, la explosiva situación social y lo justo de las aspiraciones, condujo a un cambio en la orientación del Estado, que en adelante intervino para expedir leyes que protegían la relación laboral y al trabajador mismo, mirado ya como inferior de condiciones. Se establecen por primera vez prestaciones adicionales al salario, a cargo del patrono y en favor del trabajador. Es el inicio de las prestaciones sociales, que como queda visto, desde un principio su finalidad es eminentemente de protección social al trabajador.

CAPITULO II

CAPITULO II

LAS PRESTACIONES SOCIALES

1. GENERALIDADES

La remuneración total al trabajo no se agota con el pago del salario. Como consecuencia de las luchas obreras, las recomendaciones de las organizaciones internacionales del trabajo y las convenciones laborales, se ha logrado introducir en la legislación mayores reivindicaciones económicas y no económicas a favor del trabajador. Son las llamadas prestaciones patronales, que nuestra legislación las clasifica en comunes y especiales, y que en definitiva buscan, mediante complementos al salario, mejorar las condiciones de vida y de seguridad social del trabajador.

La remuneración total al trabajo entonces, está conformada por el salario y las prestaciones patronales ó sociales.

2. DEFINICION

Jurídicamente prestación es todo aquello a que están obligadas las partes en un contrato.

El contrato de trabajo conlleva para el trabajador la prestación del trabajo bajo las órdenes e instrucciones del patrón, y para el patrón, el pago del salario y demás emolumentos que consagra la ley (prestaciones).

Por prestaciones sociales debe entenderse entonces, "el conjunto de derechos, beneficios y garantías consagradas a favor del trabajador ó su familia, por el hecho de haber estado el primero al servicio de la empresa o patrono, con excepción del salario propiamente dicho o remuneración inmediata que recibe el trabajador por concepto de sus labores; sea que tales derechos, beneficios o garantías, hayan sido establecidos por virtud de leyes, contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas ó reglamentos de trabajo". (2)

3. NATURALEZA JURIDICA

Desde el punto de vista jurídico, las prestaciones sociales no son

(2) Conceptos. Departamento Social del Trabajo. Julio 25 de 1945

cosa distinta de contraprestaciones que la ley o la voluntad de las partes han establecido. Tienen su causa u origen en la relación de trabajo y su denominación se le ha dado por provenir de una relación jurídica de interés general, orientada a la defensa de una clase social que se considera inferior en medios económicos. Hace parte del contrato de trabajo en virtud de la ley. Son garantías jurídicas encaminadas por éste aspecto a resolver el llamado "Problema Social".

4. CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, en el Título VIII y IX, clasifica las prestaciones patronales en comunes y especiales.

Junto a ésta clasificación, existe otra que distingue entre legales y extralegales, bien que provengan de la ley o por convención de las partes; en dinero o en especie, según sea su contenido; y en directas o indirectas (familiares), según que lo reciba directamente el trabajador o estén orientadas a beneficiar a su familia.

4.1 PRESTACIONES PATRONALES COMUNES

Son aquellas que por regla general deben pagar todas las empresas o patronos a sus trabajadores, sin consideración al capital,

actividad y fines. Benefician por igual a trabajadores urbanos y rurales, y están consagrados en el Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo.

Dice el Art. 193 del Código Sustantivo del Trabajo: "Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones consagradas en éste título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran."

Estas prestaciones son:

- a.- Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Capítulo II (Art. 199 del C.S.T.).
- b.- Auxilio monetario por enfermedad no profesional. Capítulo III (Art. 277 del C.S.T.).
- c.- Calzado y overoles para trabajadores. Capítulo IV (Art. 230 del C.S.T.).
- d.- Descanso remunerado en la época del parto, en caso de aborto y durante la lactancia. Capítulo V (Art. 236 del C.S.T.).
- e.- AUXILIO DE CESANTIA. Capítulo VI (Art. 249 del C.S.T.).

4.2 PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES

Son aquellas en las que se ha gravado a las llamadas "Empresas Grandes", las cuales por poseer un capital elevado, pueden soportar cargas prestacionales de mayor valor. También se gravan a ciertas empresas en beneficio de los trabajadores que corren un mayor riesgo por la clase de trabajo que realizan. Estas prestaciones están consagradas en el Título IX del Código Sustantivo del Trabajo.

Dice el Art. 259 del Código Sustantivo del Trabajo: "Los patronos o empresas que se determinan en el presente título, deben pagar a sus trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo título".

Estas prestaciones son:

- a.- Pensión de jubilación. Capítulo II (Art. 260 del C.S.T.).
- b.- Auxilio por enfermedad no profesional. Capítulo III (Art. 277 del C.S.T.).
- c.- Escuelas y Auxilios de especialización. Capítulo IV (Art. 285

CAPITULO III

del C.S.T.).

d.- Prima de servicios. Capítulo VI(Art . 306 del C.S.T.).

e.- Seguro de vida colectivo. Capítulo V (Art. 289 del C.S.T.).

La pensión de jubilación, el auxilio por enfermedad no profesional y el seguro de vida colectivo obligatorio, al crearse el Instituto de Seguros Sociales, en virtud del Art. 259, num. 2, dejó de estar a cargo de los patronos.

CAPITULO III

EL AUXILIO DE CESANTIA

1. DEFINICION

El auxilio de cesantía pertenece a una de las prestaciones patronales comunes contempladas en el Título VIII, del Código Sustantivo del Trabajo, y específicamente en el Capítulo VII. Corresponde a una prestación, consistente en el pago adicional al salario, que debe realizar el patrono al trabajador al momento del retiro de éste, sin importar la causa de la ruptura del respectivo contrato de trabajo, salvo el derecho de retención de que hablan los Arts. 250 y 251 del Estatuto Laboral. No excluye el pago de indemnizaciones por despido injusto, o por justa causa a favor del trabajador, por accidente de trabajo e invalidez, ni por el reconocimiento que se haga de la pensión de jubilación.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua, define la palabra CESANTIA como: "Pago que disfruta el empleado cesante en

quien concorra determinada circunstancia para poder percibirlo”.

El auxilio de cesantía es una prestación laboral o social propia del contrato de trabajo, consistente en el pago de un mes de salario por cada año de servicio. Sólo puede ser entregado al trabajador en la fecha de su retiro definitivo, o cuando la ley lo autoriza. Su fundamento es de orden moral, de previsión social y de interés general.

“CESANTIA significa suspensión del trabajo, inexistencia del trabajo, vacancia. Se dice estar cesante, la persona apta laboralmente, que no está vinculada a las relaciones de producción que le produzca una remuneración o entrada económica que le permita un medio de vida “. (3)

2. INSTITUCION LEGAL EN COLOMBIA

A falta de un estatuto laboral especial, desde 1887, las relaciones laborales en Colombia veníanse rigiendo por el Código Civil, en cuadradas dentro del capítulo correspondiente al arrendamiento

(3) PEREIRA T. Cecilia. Algunos Aspectos del Derecho de Cesantía. Tesis de Grado, Universidad de Cartagena, 1975, pág. 20.

de servicios, desconociéndose entre las normas de tal código, la noción de cesantía.

“Pero desde principios del siglo XX, las empresas antioqueñas venían reconociendo espontáneamente un pago que se llamaba CESANTIA, al empleado que quedaba cesante sin su culpa.” (4)

A partir de 1930, a causa de la crisis económica del país, el problema agrario represado, sin trabajo un gran número de campesinos que habían emigrado a las ciudades o vinculado como asalariados en la construcción de carreteras, obras que se habían paralizado a causa de la crisis; se desató invasiones de tierras y revueltas localizadas. Turbado el orden público, para contribuir a dar solución a los problemas del momento, se dictó entre otros, el Decreto 956 de Mayo 19 de 1933, por el cual se creó una Junta para el estudio de algunas cuestiones sociales y agrarias.

Asimismo, y al ritmo de los acontecimientos enunciados, comienza un movimiento jurídico-social, caracterizado por la defensa de la clase obrera, que con el despegue industrial del país, había crecido.

(4) ARRIAGA ANDRADE, Enrique. Actualidad Laboral, revista No. 5, pág. 3.

Fue el jurista antioqueño José Roberto Vásquez, quien al respecto tomó la iniciativa y presentó el proyecto de lo que sería la Ley 10 de 1934, ley que introduce el concepto de contrato de trabajo y de la cesantía, extendiéndola a todo el país, ya no como una espontaneidad del patrón, sino como una obligación legal, aunque limitada a los "empleados" particulares cuando fueran despedidos sin justa causa, y consistente desde entonces en un mes de sueldo por año de servicio. "Ese fue un antecedente, porque nadie pretendió establecerlo para obreros y el sector público": (5)

Es de anotar, que para esta época (1934) existía diferencia conceptual y legal, entre lo que era empleado y obrero. El primero era quien realizaba trabajos que requerían en mayor medida del esfuerzo intelectual antes que el muscular y viceversa, diferencia que dió lugar a no menos problemas en su aplicación práctica.

Después de los acontecimientos del 10 de Julio de 1944 en Pasto, en que se intentó un golpe militar para derrocar al presidente Alfonso López Pumarejo, éste, amparado en la declaratoria de estado de sitio y apoyado en el movimiento sindical pujante, con la

(5) ARRIAGA ANDRADE, Enrique. (Obra Citada)

finalidad de dar solución al gran problema social efervescente en ese entonces, dió en dictar los llamados "Decretos Sociales": el decreto 2350 de 1944, que estableció ya un marco normativo armónico de protección laboral, eje fundamental en el posterior desarrollo del Derecho Sustantivo del Trabajo que más tarde se concretaría en la Ley 6a. de 1945.

El Decreto 2350/44, elimina la distinción entre empleado y obrero al hablar únicamente de "trabajador"; extiende el derecho de cesantía a todos los dependientes privados y a los del sector público, conservando su pago sólomente para quienes hayan sido despedidos sin justa causa.

Luego, la Ley 6a. de 1945, elimina la exigencia de que el despedido se haya realizado sin justa causa, estableciendo que la cesantía debía pagarse por el patrón al trabajador una vez terminado el contrato de trabajo, no importa la causa que induzca a la ruptura de éste. De tal manera, elimina el concepto de cesantía aparejada como indemnización-sanción y la consagra definitivamente como un derecho del trabajador.

Por la Ley 65 de 1946, se reafirma la cesantía como un derecho adquirido reconocible sólomente por razón del trabajo.

Luego vendrían los decretos 2663 y 3743 de 1950 que al ser adoptados por la Ley 41 de 1961, son en general nuestro actual Código Sustantivo del Trabajo.

Por la Ley 187 de 1959 se establece el salario mínimo.

Por el Decreto 2351 de 1965 se establece la compatibilidad entre el reconocimiento de la pensión de jubilación y el pago de la cesantía y establece la total retroactividad de las cesantías a partir de 1963.

Por la Ley 52 de 1975, se establece el pago del 12% anual de intereses sobre la cesantía.

3. EL DERECHO DE CESANTIA EN OTROS PAISES

PERU: corresponde por derecho de cesantía un (1) mes de sueldo por año servido, fijando un tope máximo en el pago de 12.000 soles por cada año.

ECUADOR: se establece un (1) mes de sueldo por año servido, entregado al Seguro Social. En caso de despido sin justa causa, el Seguro Social pagará al trabajador dos (2) meses de sueldo y

25% de éste por cuatro (4) años.

BOLIVIA: se establece el pago de un (1) mes de salario al trabajador despedido. Al trabajador que renuncia sólo se le paga si tiene no menos de ocho (8) años de servicio.

VENEZUELA: se pagan quince (15) días de salario por año servido, con un máximo de ocho (8) meses de salario.

EE.UU., CANADA y EUROPA: no existe el auxilio de cesantía. Se ha instituido un "seguro de desempleo" para el cesante, a cargo del Estado." (6)

4. NATURALEZA JURIDICA DE LA CESANTIA

La conceptualización sobre cuál es la naturaleza jurídica de la cesantía ha evolucionado en el tiempo, considerándose en principio como una liberalidad patronal, luego como indemnización-sanción, como previsión para el cesante, como seguro a la vivienda, como ahorro en la empresa y últimamente como salario diferido.

Veamos:

 (6) APARICIO VALDES, Luis. Política Laboral en el Grupo Andino, Editorial Gil Aranas S.A., Lima Perú, 1972, pág. 28.

4.1 LIBERALIDAD DEL PATRONO

Así se le consideraba desde antes de la Ley 10 de 1934 que instituyó la cesantía. Era una donación graciosa del empleador al trabajador por el servicio prestado.

4.2 INDEMNIZACION

Así se le consideró con la Ley 10 de 1934 y aún posteriormente, al equipararse a la sanción que debía pagar el patrono al trabajador despedido sin justa causa.

4.3 PREVISION: ó especie de seguro de desempleo

Tiene por objeto preveer las condiciones del empleado cesante, por el tiempo mientras encuentra trabajo.

4.4 SEGURO PARA LA VIVIENDA

Luego se relacionó la cesantía con la solución de vivienda para el trabajador, y se autorizaron los retiros parciales para la compra o mejora de vivienda.

4.5 AHORRO EN LA EMPRESA

Así se entendió con la expedición de la Ley 52 de 1975, que establece el pago de intereses sobre el ahorro que representa la cesantía en la empresa y con el cual se beneficia el patrono.

4.6 SALARIO DIFERIDO

Es la tesis más aceptada hoy día. La cesantía es un derecho patrimonial del trabajador en razón al trabajo, exigible a la terminación del contrato de trabajo. Es la parte del salario que se reserva para ser pagado al concluir el vínculo laboral.

5. REGLA GENERAL PARA DETERMINAR EL AUXILIO DE CESANTIA

Art. 249 del Código Sustantivo del Trabajo. "Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores y a las demás personas que se indican en éste capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como Auxilio de Cesantía, un (1) mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracción de año".

En la liquidación del auxilio de cesantía debe partirse no sólo de

la base del salario fijo o básico del trabajador, sino que también hay que computar todo aquello que perciba, a cualquier título, que implique directa ó indirectamente, retribución ordinaria y permanente a sus servicios. Así lo estatuye el Art. 127 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando dice: "Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como, las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participaciones de utilidades"; el Art. 129 bis. "Es salario en especie la alimentación, habitación y vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio"; y el Art. 130 bis. "Los viáticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación".

Y para mayor claridad en lo que ha de considerarse salario, por cuanto como viene dicho, va a determinar el valor de la cesantía a pagarse al trabajador, los Arts. 128 y 131, establecen: "No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera

liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o especie, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes"; además, las propinas que recibe el trabajador no constituye salario".

6. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DE CESANTIA

Acorde con la realidad colombiana, especialmente a lo tocante al alto índice de desempleo y de pobreza de ciertos sectores sociales, la Ley, en prevención de casos en que el trabajador ante la eventualidad de asegurar un enganche y urgido por la necesidad, haga concesiones al potencial patrón, renunciando al derecho de prestaciones, total o parcialmente; reafirma la finalidad de protección social que conllevan las prestaciones patronales y consecuentemente el auxilio de cesantía, estableciendo normas que reviste de unas características especiales como son: Irrenunciabilidad, Crédito privilegiado, exención de impuestos, no susceptibles de contrato de cesión, Inembargabilidad, Retroactividad.

6.1 IRRENUNCIABILIDAD

De estas características nos hablan las siguientes normas:

Art. 14 del Código Sustantivo del Trabajo. "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de Orden Público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables".

Título X, Capítulo I, Art. 340 del Código Sustantivo del Trabajo. "Las prestaciones sociales establecidas en éste código, ya sean eventuales o causadas, son Irrenunciables".

6.2 NO SUSCEPTIBLE DE CONTRATO DE CESION

Art. 343 del Código Sustantivo del Trabajo. "No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones".

6.3 INEMBARGABILIDAD

Art. 344 del Código Sustantivo del Trabajo. "Son inembargables las prestaciones sociales cualquiera que sea su cuantía. 2- Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes

de las pensiones alimenticias a que se refieren los Arts. 411 y concordantes del Código Civil; pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta (50%) por ciento del valor de la prestación respectiva”.

6.4 CREDITO PRIVILEGIADO

Art. 345 . “Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase”.

6.5 EXENTA DE IMPUESTOS

Art. 346. “Las sumas que reciban los trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto”.

Art. 347. “Las sumas que reciban los causahabientes o beneficiarios de trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto cuando no excedan de \$ 5000.00, cuando excedieren éste límite, el gravámen recaerá sobre el exceso.

Art. 72 Dec. 2053 de 1974. “Los contribuyentes que hayan percibido durante el año o período gravable ingresos originados en una relación laboral o legal y reglamentaria, pueden restar de su renta líquida el valor correspondiente a las siguientes prestaciones,

las cuales se hallan exentas de gravámen. . . num. 4: El Auxilio de Cesantía”.

6.6 RETROACTIVIDAD

Esta característica especialísima del Auxilio de Cesantía, hace relación a que al momento de liquidar y pagar al trabajador, esto debe hacerse sobre la base del último salario devengado, que en consecuencia se multiplicará por el número de años de servicio y/o fracción de año.

De tal manera que, aún cuando en los años anteriores el trabajador hubiera percibido un salario menor al que tenía al momento de darse por terminado el contrato de trabajo, será el valor del último salario devengado el que ha de tomarse como base para la respectiva liquidación. Así lo establece el Art. 253 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la vez da la regla para liquidar cuando de salario variable se trata: “1-para liquidar el derecho de cesantía se toma como base el último salario mensual del trabajador, siempre que no haya variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año”.

Es ésta característica de la retroactividad del Auxilio de Cesantía, como veremos más adelante, la principal fuente de controversia dentro de las relaciones obrero-patronales y de los proyectos de reforma de la legislación laboral que apuntan a su eliminación.

7. EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL DEL PAGO DEL AUXILIO DE CESANTIA

Como viene dicho, todo trabajador tiene derecho a que le sea pagado el Auxilio de Cesantía conforme a las estipulaciones vistas. Pero esta regla general tiene excepciones, en presencia de las cuales el trabajador no tiene derecho a él, totalmente, o se le debe en forma restringida.

Lo primero, o sea en los cuales el trabajador no tiene derecho a que se le pague Auxilio de Cesantía, se da en los siguientes casos:

- a.- En tratándose de la industria púramente familiar, que es aquella en la cual trabajan sólomente el jefe de familia, su cónyuge y descendientes.
- b.- En tratándose de trabajadores accidentales o transitorios,

que son aquellos que trabajan períodos de corta duración, no mayor de un (1) mes, en labores distintas de las actividades normales del patrono.

- c.- A los trabajadores al servicio de artesanos, cuando éste, además de laborar personalmente en la empresa, no ocupe más de cinco (5) trabajadores extraños a su familia.

Presentes estos hechos, dice la Ley, no es obligatorio por parte del patrono el pago

Lo segundo, o sea, el del pago del Auxilio de Cesantía pero en forma restringida, se dá, atendiendo a circunstancias socio-económicas del patrón, pero especialmente a la clase de servicio que se preste, en los siguientes casos:

- a.- A los trabajadores del servicio doméstico.
- b.- A los trabajadores de empresas industriales cuyo capital sea inferior a \$ 20.000.00.
- c.- A los trabajadores de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a \$ 60.000.00.

Para estos trabajadores la cesantía equivale al pago de quince (15) días de salario por año de servicio y proporcionalmente por fracción de año; pero, en tratándose de los trabajadores domésticos, sólo se tiene en cuenta para la respectiva liquidación, el salario que reciban en dinero.

8. INTERESES SOBRE CESANTIA

De acuerdo con la conceptualización sobre la naturaleza jurídica de la cesantía, según la cual ésta es un ahorro que el trabajador hace en la empresa y con el cual el patrón se beneficia, la Ley 52 de 1975 dispuso que a partir del 1^o de Enero de ese año, todo patrono obligado a pagar el Auxilio de Cesantía a sus trabajadores, debería reconocerles un interés, que desde entonces es de un doce (12%) por ciento anual, sobre los saldos que en 31 de Diciembre de cada año, o en la fecha de retiro del trabajador o de liquidación parcial, tenga éste a su favor por concepto de cesantía.

Estos intereses deben pagarse a más tardar al finalizar el mes de Enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador, o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía cuando se produjere antes del 31 de Diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional

al lapso transcurrido del año .

9. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR Y PAGO DEL AUXILIO DE CESANTIA

El auxilio de cesantía no se pierde con ocasión de sobrevenir la muerte al trabajador estando al servicio de determinado patrón o empresa. En éste caso, el patrón deberá cumplir el pago del Auxilio de Cesantía a los herederos o beneficiarios inmediatos del trabajador, para lo cual deberá proceder de la siguiente forma:

- 1.- Si el valor de la cesantía es inferior a 50 veces el salario mínimo mensual más alto, legal o convencional, el patrón deberá hacer el pago a quienes de acuerdo con la Ley 29 de 1982 y Art. 212 del Código Sustantivo del Trabajo, acrediten tener la calidad de beneficiarios o herederos del trabajador fallecido.
- 2.- Siendo el Auxilio de Cesantía a pagar, superior a 50 veces el salario mínimo, legal, o convencional, el patrón deberá hacer el pago a la sucesión. En éste caso, podrá consignar el pago a favor de la sucesión que se tramite.

A falta de herederos o beneficiarios, el pago lo recibirá, de acuerdo con la Ley 29 de 1982, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

10. PROHIBICION DE PAGOS PARCIALES Y EXCEPCIONES

La regla general es de que la cesantía debe pagarse al trabajador únicamente al momento de la terminación del contrato de trabajo. Así lo contempla el Art. 254 del Código Sustantivo del Trabajo cuando dice: "Se prohíbe a los patronos efectuar pagos parciales del Auxilio de Cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo". Pero el mismo Artículo autoriza excepciones a ésta regla general.

Tales excepciones son las siguientes:

10.1 TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS

48185

Se presenta el caso en que estando un trabajador al servicio de un patrón o empresa, sea requerido por las Fuerzas Militares de la Nación a prestar el servicio militar obligatorio o en virtud de llamamiento de reservas.

En éste caso, dice el Art. 255 del Código Sustantivo del Trabajo,

“deberá el patrón liquidar y pagar parcial y definitivamente el Auxilio de Cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo y sin que por ello se extinga el contrato de trabajo” (Ord. 5 Art. 51 Ib).

10.2 FINANCIACION DE VIVIENDAS

El Art. 256 del Código Sustantivo del Trabajo, autoriza a los trabajadores a solicitar el pago parcial del Auxilio de Cesantía, para ser destinado exclusivamente a la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces utilizados por él y/o su familia, para vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

10.3 SUSTITUCION DE PATRONOS

Cuando se diere el fenómeno de la sustitución de patronos, con templado en el Capítulo VII del Título I del Código Sustantivo del Trabajo, podrán, tanto el antiguo como el nuevo patrono, acordar, con todos o con cada uno de los trabajadores, el pago definitivo de sus cesantías, por todo el trabajo servido hasta el momento de la sustitución.

11. RETENCION Y PERDIDA DEL DERECHO DE CESANTIA

En principio y por regla general, está prohibido a los patronos deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios y prestaciones sociales del trabajador-Art. 59 num. 1-, pero en razón a actos dolosos cometidos por el trabajador, y en detrimento del patrón o empresa, la Ley ha establecido momentos en que, muy a pesar de ser el Auxilio de Cesantía un derecho adquirido en razón al trabajo realizado, no renunciable e inembargable, puede el patrón abstenerse de pagarlo, y retenerlo, e incluso, llegado el momento procesal quedarse con él definitivamente como una sanción legal al trabajador.

Dice el Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo. "1-el trabajador perderá el derecho de cesantía, cuando el contrato de trabajo termine por alguna de las siguientes causas:

- a.- Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa.
- b.- Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumen

tos y demás objetos relacionados con el trabajo.

c.- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios graves para la empresa.

2.- En estos casos el patrono podrá abstenerse de efectuar el pago hasta que la justicia decida.

Presentada alguna de las anteriores causales, el patrón, al dar por terminado el contrato de trabajo, debe poner en conocimiento del trabajador despedido la causal que invoca para dar por terminado el contrato de trabajo y para retener el pago de la cesantía, y debe proceder a la respectiva denuncia al juez penal (y no al laboral) para que se abra e inicie la respectiva investigación, y se decida la responsabilidad que le quepa al trabajador.

Antes de producirse el respectivo pronunciamiento del juez penal, el patrón sólo tiene una expectativa ante la cesantía retenida.

Si el trabajador fuere absuelto, desde que el patrón o su representante fuera notificado de la providencia, y en firme ésta, deberá pagar al trabajador la cesantía retenida, bajo pena de incurrir

en mora, y por tanto de salarios caídos, si retarda el pago.

Caso contrario, condenado el trabajador mediante sentencia del juez penal (y no laboral), podrá el patrón hacer suya la suma retenida por Auxilio de Cesantía, sin perjuicio claro está, de hacer efectiva la respectiva indemnización por los perjuicios que el hecho delictuoso le haya impetrado.

Al respecto ha dicho la Corte:

“Para que pueda hablarse de pérdida de la referida prestación, se requiere que exista un fallo penal que declare responsable al trabajador del ilícito que se le imputa. . .” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Septiembre 10 de 1960).

12. EL AUXILIO DE CESANTIA COMO FUENTE DE CONTROVERSIA

Desde mucho antes de expedirse las leyes 10 de 1934 y 6a. de 1945, que institucionalizaron y extendieron el Auxilio de Cesantía para todos los trabajadores, se venía discutiendo la necesidad de modernizar las instituciones laborales, sosteniéndose desde entonces por la parte patronal, una fuerte oposición hacia el establecimiento de ésta prestación.

La oposición ha continuado a través del tiempo, derivando en una permanente controversia que cobra nueva fuerza y vigencia al vaivén de los ciclos recesivos de la economía nacional, y que tiene por parte de los empresarios a desvirtuar la bondad del derecho de cesantía, fundamentalmente en tres aspectos:

- 1.- La retroactividad
- 2.- Los intereses sobre cesantía
- 3.- La cesantía misma

Las tesis patronales más repetidas son las siguientes:

10. El derecho de cesantía, intereses y retroactividad, son una carga económica y financiera que tiende a asfixiar a la empresa.

Según ésta tesis, existen en la actualidad excesivas prestaciones a los trabajadores, que para la empresa no se ven reflejadas en mayor productividad, y en cambio, por la dificultad que conlleva el calcular el costo financiero de la cesantía por efecto de la retroactividad de las mismas, colocan a la empresa ante una incertidumbre financiera y le cargan un peso difícil de sobrellevar, por lo que en muchos casos éstas tienen que concurrir a los con

cordatos y hasta la quiebra.

Por ello, considera ésta tesis que la institución del Auxilio de Cesantía, y especialmente su retroactividad, es un exceso a las contraprestaciones debidas al trabajador y que en vez de calmar o solucionar el problema social, tiende a agravarlo.

2o. La cesantía, pero especialmente la retroactividad de la misma, es un factor de desempleo y recesión.

Según ésta tesis, la cesantía, al ser retroactiva e ir aumentando anualmente junto con los salarios, evita la capitalización necesaria para el surgimiento de nuevas empresas, ahuyenta a los inversionistas, agrava los efectos de la depresión económica y por todo eso se convierte en factor perturbador en la creación de empleo productivo.

Se culpa a los trabajadores y sus organizaciones gremiales de defender, en forma egoísta privilegios, en relación con quienes no están empleados y desean trabajar, dejando así al resto de la comunidad al acecho del hambre y la desesperanza.

3o. Los patronos y empresas pagan un costo financiero mucho más alto por concepto de cesantías, que el costo del dinero en una entidad prestamista.

Sobre el costo de las cesantías hay que tener en cuenta: Primero, que el doce (12%) por ciento sólo corresponde a un interés efectivo por las cesantías acumuladas en Diciembre del año anterior. Segundo, para las que se generan durante el respectivo año, dicho interés es mayor. Ello se debe a que a la empresa van entrando las cesantías a constituir capital de trabajo mensualmente en tanto que, el interés del doce (12%) por ciento que se paga en Diciembre es sobre el Stock acumulado sin discriminar el flujo generado en el último año. Con ello el interés efectivo pagado a la cesantía generada en el último año, equivale a un (27.42%) anual. Tercero, la retroactividad a la cesantía se puede considerar como otro costo de las empresas que depende directamente del incremento salarial. Por tanto, para calcular el equivalente al interés financiero que se paga por la cesantía, se deben incluir los tres costos mencionados.

Al efectuar el cálculo del costo total de las cesantías de un trabajador que devengó el salario mínimo durante la década del 70, se encontró que, "dado un incremento promedio de los salarios del

27.68%, el costo promedio anual efectivo de la utilización de estos recursos fue del 39.27%. . . en conclusión, se puede afirmar que el costo del ahorro de los trabajadores para la empresa fue superior al costo de los recursos alternativos del mercado". (7)

4o. El actual sistema de retroactividad de las cesantías impide el crecimiento de los salarios.

Sostiene esta tesis, que debido al aumento que produce sobre los pasivos de la empresa la retroactividad de las cesantías, los patronos se ven desestimulados a mejorar el nivel de los salarios de sus trabajadores. Cualquier aumento en éstos, representa para la empresa aumentos en las reservas por cesantías y en poco tiempo se llegaría la descapitalización.

Considera ésta tesis igualmente, que la retroactividad de las cesantías, al representar un costo mayor para la empresa en relación con los trabajadores más antiguos, conlleva a que los patronos busquen salir de éstos, lo que en términos generales se traduce en desestímulo a la estabilidad.

(7) VELASQUEZ, Martha Inés. Evaluación del Régimen Salarial y Prestacional Colombiano, Documentos Anif, Editorial Gran Premio , 1.982, pág. 84.

A manera de ejemplo, veamos algunos de tales planteamientos:

Dr. Alfredo Araujo Vélez, vocero de Fedepunto: “. . . La actual estructura de prestaciones sociales, está perjudicando la creación de empleo, con el malestar social que ello genera, y está debilitando también, la estabilidad en los puestos de trabajo, debido al alto costo que implica un aumento de sueldo por sus implicaciones retroactivas. . . Las prestaciones sociales en general ocasionan costos excesivos a los patronos, pero especialmente, las cesantías, los intereses sobre ellas, y por encima de todo, su retroactividad, que es realmente un multiplicador salarial que está afectando seriamente los costos de producción y otros, y está perjudicando la estabilidad de los empleados y los aumentos de sueldo para los trabajadores por encima del mínimo legal. . .”

(subrayado nuestro) (8)

Dr. Alfonso López Michelsen, expresidente de Colombia: “Pero el partido (se refiere al liberal), no se va a desentender del sindicalismo, sino que va a propiciar un tema nuevo: que los sindicatos no se ocupen exclusivamente de los que ya tienen trabajo, sino principalmente de los que no lo tienen, porque muchas veces

(8) ARAUJO VELEZ, Alfredo. (Propuesta para cambio de la irretróactividad de Cesantía e intereses. Ponencia al seminario sobre el salario integral. Universidad Pontificia Bolivariana, Med.1980.

la estabilidad y las prestaciones crecientes de los sindicalizados, en los ya ocupados, constituyen talanqueras y trabas para la creación de empleos. . . Se necesita un equilibrio en el manejo del salario mínimo, de la estabilidad laboral, de la retroactividad, de las jubilaciones y pensiones, que no ahuyente a los inversionistas . . . No siempre coinciden la cuestión social y la cuestión laboral, sino que a veces ésta última puede llegar a agravar la primera en sus implicaciones. . . Ya hemos anotado cómo la creación de nuevos puestos de trabajo puede verse en ocasiones entrabado por el sentimiento de que existen en Colombia un exceso de cargas laborales. . .” (las subrayas y el paréntesis es nuestro)

(9)

Comisión Gremial (Reune a los gremios económicos Andi, Anif, Confecámaras, Fedemetal, Acopi, Fenalco, Fasecolda, Camacol y otras): “ . . . 3- El régimen prestacional vigente en nuestro país es abundante y generoso, conllevando a desviaciones de tipo paternalista.

Así, el desempleo y el desequilibrio de la economía se incrementa, la retroactividad en las cesantías y los ajustes automáticos en estas propician la inestabilidad de los asalariados ya que los empresarios, evitan a toda costa asumir éstas cargas que desca

(9) LOPEZ MICHELSEN, Alfonso. Foro Liberal, Abril 5/81.

pitalizan sus empresas, estancan los programas de inversión productiva y propician los despidos de los trabajadores con más antigüedad. . . deben buscarse mecanismos de supresión de la retroactividad del Auxilio de Cesantía, sin causar lesión alguna a los trabajadores. 4- el capital demanda que se precise los elementos integrantes del salario básico, para liquidar prestaciones y cotizaciones, pues los factores que lo configuran, se tornan inciertas, controvertibles y conflictivas en la práctica. . . . (subrayado nuestro) (10)

12.1 PROPUESTAS PATRONALES PARA REFORMAR EL SISTEMA ACTUAL DE LIQUIDACION Y PAGO DEL AUXILIO DE CESANTIA

Existe ya consenso general por parte de los patronos, sobre la necesidad de cambiar el sistema actual de liquidación del Auxilio de Cesantía, sus intereses y retroactividad. Sin embargo, en lo que no se ha llegado a acuerdo es en la propuesta unitaria del sistema sustituto a aplicarse, teniéndose hasta el presente varias propuestas.

 (10) NOVOA, Armando. Ponencia sobre la reforma laboral, el salario integral y la concertación, revista, Trabajo y Derecho (3-4) Bogotá, Agosto 1981.

Al calor de la evolución de la situación económica nacional e internacional, continúa la discusión, sobresaliendo hasta el presente las siguientes propuestas de reforma:

12.1.1 Eliminación total del Auxilio de Cesantía

Es la tesis más radical, que propone en cambio la creación del "Seguro de Desempleo"; al que accedería el trabajador cesante.

Afirman quienes esto proponen, que con la eliminación total del Auxilio de Cesantía, se eliminaría también una fuerte carga económica para las empresas que conllevaría a una mayor capitalización y por tanto a una mayor disponibilidad de recursos para atender los factores de la producción, ampliación y constitución de nuevas empresas, se estimularía la inversión productiva, la creación de empleo y con todo esto surgiría una corriente de capital y oportunidades de trabajo que garantizaría por sí mismas la estabilidad laboral, la atención adecuada de las demás prestaciones existentes y un mayor ingreso fiscal para la atención de servicios públicos y sociales.

Como propuesta alternativa, también se ha planteado la eliminación de la cesantía y a cambio conceder al trabajador participación

de utilidades y en el capital de la empresa, con la finalidad de motivarlos a la mayor productividad, al convertirse los intereses de la empresa en propios, reduciendo de tal manera los conflictos laborales al reducir la diferencia entre patrón-trabajador.

12.1.2 Eliminación de la Retroactividad de las Cesantías e Intereses

Quienes esto proponen concluyen que en sí mismo el problema no son las cesantías, sino la retroactividad de las mismas. De tal manera, se proponen varias alternativas:

- 1o. Eliminar los intereses y retroactividad, y a cambio crear un fondo de cesantías para el sector privado a donde se consignarían las cesantías anuales, fondo que destinaría los recursos a la construcción de vivienda para los trabajadores a bajo costo, además de reconocer un nueve (9%) por ciento anual de intereses sobre saldos. (1.968-Lleras Restrepo)
- 2o. Eliminación de los intereses sobre cesantías, conservando la retroactividad, depositando los patronos las cesantías causadas en cada año en los fondos regionales de capitalización social. Estos recursos rentarían un nueve (9%) por ciento

anual y serían destinados al sector productivo a través de bonos de la Corporación Financiera Popular para la Pequeña y Mediana Industria, compra de acciones de sociedades anónimas e inversión en bonos del Instituto de Fomento Industrial -IFI-. Su administración estaría a cargo del gobierno, los trabajadores y los empleadores. (Estos fondos llegaron a ser creados en la administración Pastrana y declarado inconstitucional por el consejo de estado, que consideró que las cesantías no son ahorro).

- 3o. Eliminar la retroactividad a las cesantías a cambio de un aumento al 11% de lo devengado durante un año por el trabajador. (Andi 1978).

- 4o. Eliminación de la retroactividad de las cesantías y de la indemnización por despido injusto, a cambio de un 10% de la liquidación anual que se trasladaría a las Corporaciones de Ahorro y Vivienda con intereses UPAC; más un cinco (5%) por ciento adicional. Este cinco (5%) por ciento se entregaría al trabajador al momento del retiro en cuotas mensuales del 50% del salario durante el tiempo que esté cesante. (Francisco Mejía Vélez).

- 5o. Eliminación de la retroactividad de la cesantía, consignando las cesantías más sus intereses anuales en un fondo de vivienda popular que pague un 2.3% de interés mensual. (Fedepunto)
- 6o. Eliminación de la retroactividad de las cesantías y a cambio, trasladar las cesantías a un fondo encargado de invertir estos recursos en acciones especiales de dividendo fijo, en las mismas empresas. El trabajador recibiría títulos de participación del fondo que serían intransferibles. Los beneficios se distribuirían una parte como dividendos, otra parte para readquirir títulos de aquellos trabajadores que mueran o se retiren de la empresa, y un saldo para financiar planes de vivienda en participación con el I.C.T. y el Banco Central Hipotecario. (Joaquín Vallejo Arbeláez).

12.1.3 Libertad en las condiciones de contratación

Quienes esto proponen sostienen que en las actuales circunstancias económicas del país hay que estimular la inversión productiva y ofrecer ventajas comparativas al capital extranjero, de tal manera que se dé un vigoroso impulso al desarrollo. Pero para lograr esto, se debe optar por establecer un régimen alterno al actualmente existente, para que se posibilite la contratación de

trabajadores bajo condiciones informales, y sea en consecuencia la convención entre patrono y trabajador la que establezca las condiciones y contraprestaciones laborales correspondientes.

12.1.4 La Concertación



Por concertación se entiende el manejo de los asuntos económicos y políticos laborales por debate entre empresarios, gobierno y trabajadores. De acuerdo con tal planteamiento, las condiciones de remuneración y prestaciones sociales deberían revisarse conjuntamente para ponerlas a tono con las necesidades de desarrollo de los sectores productivos. Sería, el acuerdo entre capital, gobierno y trabajadores para adoptar los cambios en la legislación laboral en aras del bien común.

Al respecto de la concertación decía el dirigente de Fenalco, Juan Caicedo Ferrer: . . . la institucionalización de la concertación presupone de una parte unas instituciones políticas estables y, de otra parte, requiere unos sectores económicos muy maduros, que se sientan con la suficiente representación y capacidad para aceptar la convocatoria a un diálogo del cual surgirá el modelo económico que seguirá el país. . .”- Y el Dr. Fabio Echeverry Correa, presidente de la Andi: . . . los diferentes sectores de la clase

económica se comprometerían a crear un determinado número de empleos. . . Simultáneamente las centrales obreras y sus representantes contribuirán al plan evitando las iniciativas que vayan en detrimento de la creación de empleo y auspiciando la revisión de las normas que desde éste punto de vista se identifiquen como inconvenientes, después de un minucioso análisis entre trabajadores, empleadores y gobierno." (11)

Pasos muy concretos en relación con la concertación, fueron dados en 1959 con la creación del Consejo Nacional de Salarios y en 1968 con el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) y el Consejo Nacional del Trabajo; con la Ley normativa del plan, reforma constitucional de 1979, en su artículo 12 que establece: "La comisión de análisis económico y de concertación que cree el presidente de la República, serán el principal mecanismo para asegurar la participación de las distintas fuerzas económicas y sociales en la formulación del plan. Esta comisión de análisis económico y concertación será coordinada por el Jefe de Planeación Nacional, y en ella tendrá asiento los ministros de hacienda, agricultura, desarrollo, trabajo, minas y energía y obras públicas, pero además por cuatro (4) miembros que repre

(11) SANDOVAL, Luis ; RACERO, Jorge, NOVOA, Armando.
Concertación: Nueva Ofensiva Burguesa, Revista Trabajo y Derecho (4-5). págs. 106 y 112.

senten al sector industrial, agropecuario, comercial y financiero y por cuatro (4) que lleven la representación de sindicatos de trabajadores urbanos y rurales. . .”

De acuerdo con los apartes transcritos, la concertación considere que dentro de la empresa social, el capital y el trabajo no deben ser elementos antagónicos, sino colaboradores dentro de un propósito común. No debería existir colisión de interés e incompatibilidades entre factores de una misma tarea.

Normativamente, nuestro estatuto laboral, art. 1o. dice: “La finalidad primordial de éste código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

12.1.5 El salario integral

Ha sido la propuesta más controvertida y la de más fuerza en los actuales momentos.

Su formulación inicial y permanente vigencia, ha sido obra del expresidente Alfonso López Michelsen, quien desde la campaña electoral que lo llevó a la presidencia en 1974, venía exponiendo la necesidad de reformas en la legislación laboral para adecuarla



al logro efectivo de la industrialización, creación de empleo y especialmente, la competitividad de nuestros productos en los mercados internacionales por el menor costo de la mano de obra. Ya en el poder, expuso: "la preocupación del gobierno es el empleo, y si me preguntara cuál es la razón por la cual dentro de las actuales perspectivas no crece el empleo con suficiente rapidez, yo me atrevo a afirmar que ello obedece en parte no despreciable a la incertidumbre acerca de la legislación laboral futura que día en día, muchas veces sin cálculos actuales, arroja nuevos compromisos sobre los patronos, que se muestran temerosos de que el obrero que hoy enganche por \$ 50.00 diarios, resulte mañana contratado en realidad por \$ 150.00 diarios, cuando aparezcan nuevas obligaciones de carácter retroactivo. Tenemos que luchar por un salario integral, por un salario más inmediato, con menos prestaciones y abalorios que los salarios actuales. . .(12)

Pero el Dr. Ernesto Samper Pizano, quien al referirse al salario integral, desmenuza su contenido: ". . .qué es el salario integral? con respecto a qué queremos integrarlo? . . . Si hablamos del salario como costo, obviamente nos estamos refiriendo a la

(12) LOPEZ MICHELSEN, Alfonso. Discurso. Cúcuta, Mayo de 1.976.

posibilidad de incorporar al salario básico las prestaciones. Qué tipo de prestaciones podríamos eventualmente llegar a integrar al salario? . Hay un primer tipo que se podría llamar las prestaciones de seguridad social: las cotizaciones al Sena, I.C.B.F. , I.S.S..

Yo pienso que deberíamos dejarlas a un lado; integrar esas prestaciones al salario, sería acabar con el sistema de seguridad social, y es obvio, que por razones no solamente de índole política sino también de índole económica, que hacen aconsejable que un país tenga un sistema de seguridad social para mejorar sus sistemas de redistribución del ingreso, pues debemos descartar éste primer tipo de prestaciones. Hay un segundo tipo de prestaciones, que son las que se podrían llamar las prestaciones automáticas al salario; por ejemplo, las prestaciones que se derivan de los trabajos extras de los dominicales, festivos, recargo nocturno, que antes que prestaciones podrían considerarse un subsuelo por condiciones extraordinarias respecto a una jornada laboral. También deberíamos descartar estas prestaciones. Entonces finalmente llegamos a que las prestaciones que serían integrales son prestaciones como primas, vacaciones y cesantías. Yo no encuentro ningún problema en que se reparta la prima por instalamentos mensuales, me parece que las vacaciones no se podrían repartir porque debe presionarse a los trabajadores para que las reciban

a tiempo. Entonces digamos que para no engañarnos, salvo que el salario integral se refiera al auxilio de matrimonio o de entierro, pues estamos hablando es de CESANTIA. En el fondo el salario integral es con o sin cesantía básicamente la prestación.” (subrayado nuestro) (13)

Pero es el Dr. Araujo Vélez, vocero de Fedepunto, quien concreta aún más lo que se pretende con la propuesta del salario integral, en los siguientes términos: “. . .La propuesta es sencilla, consiste simplemente en calcular el valor de las cesantías y sus intereses y pagárselos al trabajador mensualmente. . .” y agrega una variable: “. . .pero no se le entregaría ésta suma adicional (al trabajador), sino que se depositaría como se hace con la retención en la fuente y otros aportes varios, en una entidad especial, como podría ser el mismo banco de los trabajadores, donde se le reconocería al empleado un interés reinvertido mensual del 2.3%. Este interés, más el capital conformado por las cesantías y sus intereses, producirían al trabajador unos beneficios ligeramente más altos que los que hoy recibe por la retroactividad.” (el paréntesis es nuestro) (14)

 (13) SAMPER PIZANO, Ernesto. Conferencia, Foro Nal. sobre salario Integral, Medellín, Noviembre de 1980.

(14) ARAUJO VELEZ, Alfredo. Ponencia. Asamblea de la Federación Nacional de Tejidos de Punto-Fedepunto-Revista Trabajo y Derecho (4-5). . . pág. 86.

Vistas las anteriores afirmaciones, es de concluir que la propuesta del salario integral se traduce en integrar las cesantías e intereses al salario mensual básico del trabajador, de tal manera que no constituya una carga gravosa para la empresa y a la vez de paso se elimina la retroactividad de cesantías.

Este sistema tiene sus ventajas y desventajas comparativas, que sería ocasión de una muy larga exposición, motivo por el cual no se profundiza.

CAPITULO IV

CAPITULO IV
LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS PROPUESTAS DE REFORMA
DEL AUXILIO DE CESANTIA

Los planteamientos expuestos por el sector empleador para justificar y obtener el desmonte legal del Auxilio de Cesantía, ha encontrado resistencia en el sector de los trabajadores, quienes por intermedio de sus organizaciones gremiales y sindicales han manifestado el rechazo a toda reforma que conlleve o tienda a desmejorar las condiciones actuales de prestaciones sociales y en defensa del Auxilio de Cesantía, basados especialmente sobre los siguientes enunciados:

- 10.- La cesantía es una conquista laboral y en tanto un derecho adquirido de los trabajadores.
- 20.- La cesantía y la retroactividad de las mismas constituyen la parte más dinámica del salario y la única defensa de éste

frente a la inflación.

30. La cesantía y demás prestaciones sociales no son la causa de recesión y desempleo.
40. Las alternativas planteadas al auxilio de cesantía, tales como la creación de los fondos regionales de capitalización, fondo nacional de cesantías y otros similares no ofrecen garantías en cuanto a su manejo; serían con el tiempo un ente burocrático politizado y manejado por los gobiernos de turno, por lo que es inseguro para los trabajadores.
50. Mientras rijan los bajos salarios, la cesantía constituirá la única fuente real de ahorro del trabajador.
60. El movimiento sindical debe buscar su propia propuesta para superar la crisis económica y evitar que sobre los trabajadores recaigan los efectos de la recesión y los costos del nuevo modelo de desarrollo.

Veamos algunos de tales planteamientos:

C.S.T.C. . . . El salario integral es contrario a los derechos de

los trabajadores, por intentar abolir prestaciones sociales ya conquistadas y por reducir la combatividad de la clase obrera. . . .”

U.T.C.; “por intermedio de TULIO CUEVAS:”. . . La cesantía, he ahí el blanco, el objetivo, sobre lo que se ha debatido siempre, a lo que caemos, lo demás es puro sofisma de distracción. Es la cesantía la que mortifica. Y también tenemos que decir, al hablar de cesantía, de su retroactividad y de que eso también es un acuerdo, es una concertación, es una conquista de los trabajadores. . . . mientras vivamos éste sistema social actual del monetarismo, de una economía planificada, de sobresaltos, de inflación permanente, de golpe al salario, de envilecimiento en el mismo, cuando no existe seguridad social, nosotros seguimos luchando a través del movimiento sindical para lograr no sólo aumentos decorosos y justos en el salario, sino una protección general para el trabajador en su condición de empleado. El salario integral sería llevar las cesantías al salario, sería, casi quitarnos, un atraco.

”. . . De concertación vienen hablando de manera falaz los líderes ideológicos y dirigentes económicos del bipartidismo, sin que pueda ocultar que se trata de una ofensiva ideológica para arrebatarnos las reducidas conquistas económicas de que gozan sectores de trabajadores que las han conquistado en la lucha y para ello han acu

ñado el concepto de que en el país existe una excesiva legislación laboral avanzada y de que los trabajadores que de ella se benefician, se constituyen en privilegiados. Tratan por éste medio los empresarios capitalistas de aparecer como los defensores de los sectores asalariados de menores ingresos y de quienes se ubican en el sector informal de la economía. Por ello es claro que la concertación es una estrategia encaminada a dividir y poner en contradicción a los trabajadores que tienen empleo y a los que no lo tienen; a los que gozan un salario por encima del mínimo y a quienes ni siquiera se les paga el mínimo legal; a quienes tienen seguridad social y a quienes no la tienen; a los que firman convención colectiva y a los que no pueden hacerlo; a los que están organizados sindicalmente y a quienes no gozan del amparo de ningún tipo de organización sindical. . .” (15)

El segundo encuentro nacional de abogados de trabajadores, se ha pronunciado a éste respecto en la siguiente forma: “. . . No existen posibilidades en las condiciones actuales de desarrollo económico capitalista de que los salarios mantengan su poder adquisitivo.

 (15) SANDOVAL, Luis, RACERO, Jorge y NOVOA, Armando. Concertación Nueva Ofensiva Burguesa. Ponencia al segundo encuentro del Instituto Sindical María Cano. Trabajo y Derecho. Nos.3-4. ob. cit. , págs. 114 y 115.

Por el proceso de acumulación vigente y por la crisis que afecta a la economía capitalista en el contexto nacional e internacional, dentro de los cuales es connatural un proceso irreversible de inflación. El salario integral puede considerarse acertadamente como una vulgar estafa. La experiencia económica demuestra que cuando se produce un aumento de salario nominal, en la medida en que dicho aumento no concuerde con un mayor incremento de la producción de bienes, simultáneamente el precio de la mercancía tiende a buscar un equilibrio con el mayor volumen de moneda en circulación, producto del aumento salarial, por lo que es más simple, el nuevo salario integral, al cabo de dos o tres meses, por el alza de los precios, queda reducido al valor real que tenía antes de su transformación en salario integral y la consecuencia final será la pérdida de las prestaciones por parte de los trabajadores. No es cierto por tanto, como afirman patronos y gobierno que el salario integral sea un medio para aumentar la capacidad de compra de los trabajadores, reducir costos a las empresas y contener el fenómeno de la inflación. . . Enfatizamos que estamos en desacuerdo con el salario integral y la concertación, porque son las formas que en la nueva ofensiva burguesa se pretenden utilizar para la reproducción ideológica, económica y política del sistema imperante, tratando de esconder la realidad indiscutible de la lucha de clases, que cada nuevo día enfrenta más radicalmente a los patronos

y trabajadores. . . por último, los responsables del desempleo, el hambre, la miseria, la falta de educación, la salud y la vivienda son los capitalistas y no los trabajadores. . .”(16)

(16) Conclusiones sobre salario integral y concertación . Segundo encuentro nacional de abogados de trabajadores. Trabajo y Derecho ob. cit. págs. 22 y 23.

EL DECRETO 2350 DE SEPT. 30 DE 1944 Y

EL AUXILIO DE CESANTIA . . .

Por el Decreto 2350/44, apoyado en el estado de sitio, establece el gobierno el primer estatuto autónomo, coherente y armónico, para regular las cuestiones atinentes al trabajo por cuenta ajena y crea la jurisdicción del trabajo.

En el Decreto 2350/44 prefacio importante en el posterior desarrollo del Derecho Laboral, y dedica ya desde entonces los artículos 8 lit. (f), 9 y 10 al Auxilio de Cesantía, que aún cuando se estipula en favor del trabajador despedido sin justa causa, consistirá en adelante en un mes de salario por año de servicio y/o fracción de año.

TEXTO

DECRETO No. 2350 DE SEPT.30 DE 1944

Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, en uso de

la facultad que le confiere el Artículo 117 de la Constitución Nacional, y

CONSIDERANDO:

Que los compromisos internacionales adquiridos por la República obligan a no aplazar por más tiempo la modernización de sus estatutos de trabajo;

Que hallándose el país en estado de guerra exterior es la primordial importancia adoptar medidas que estimulen un mejor entendimiento y una más eficaz colaboración entre patronos y asalariados, que garanticen a los trabajadores la equitativa retribución de sus servicios y la protección que les reconoce la Constitución Nacional; y que, de otra parte, defienden a los industriales de la inseguridad jurídica en sus relaciones de trabajo.

Que para esos efectos es suficiente utilizar las iniciativas que han venido estudiándose en las Cámaras Legislativas durante los últimos seis (6) años, especialmente las que cuentan con informes favorables de comisiones integradas por representantes de todos los partidos políticos, con las modificaciones aconsejadas por la mayoría del Congreso y por autorizados voceros de los trabajadores

organizados y de la industria. y

Que la suspensión de las huelgas y los paros ordenados por el Decreto 1778 de 1944, es una medida de emergencia, cuyo imperio debe desaparecer tan pronto, como se declare restablecido el orden público interno, lo cual entraña graves peligros para éste, si no se expiden regulaciones justas y previsoras que eliminen las causas de choque y propicien la resolución pacífica de los conflictos de trabajo.

DECRETA. . .

ARTICULO 8^o.- Mientras se organiza el Seguro Social Obligatorio, corresponderán también al patrono, además de las que le impongan Leyes especiales o convenciones de trabajo, las siguientes indemnizaciones o prestaciones para con sus trabajadores, ya sean empleados u obreros.

- f) Un mes de salario por cada año de trabajo, y proporcionalmente por las fracciones de año, en caso de despido que no sea originado por mala conducta o por incumplimiento del contrato.

Cada tres años de trabajo continuo o discontinuo, el trabajador adquiere el derecho del Auxilio de Cesantía correspondiente a éste

período y no lo perdería aunque en los tres años subsiguientes incurra en mala conducta o en incumplimiento del contrato que originen su despido. Si fuere despedido solamente perderá el auxilio correspondiente al último lapso inferior a tres años.

PARAGRAFO.- Para liquidar el Auxilio de Cesantía por tiempo de trabajo anterior al presente Decreto, y siempre que la extinción del contrato de trabajo sea posterior a su promulgación se aplicarán las siguientes reglas:

- 1o. En caso de despido del trabajador sin justa causa comprobada o cuando se retire por falta grave comprobada del patrono, se tomará en cuenta el tiempo anterior de servicio, pero sólo lamente hasta por cinco años.
- 2o. En los demás casos de extinción del contrato, se tomará en cuenta el tiempo anterior de servicios, pero sólo lamente hasta por tres años.
- 3o. La acción para el cobro judicial del Auxilio de Cesantía por causa del retiro voluntario del trabajador, sólo podrá intentarse una vez transcurrido el primer año de la vigencia del presente Decreto, salvo la liquidación o quiebra de la empresa

y el pago podrá efectuarse por contados iguales en los dos años siguientes.

ARTICULO 9^o.- Lo dispuesto en el artículo anterior no se aplica a los casos siguientes, a menos de disposición legal, especial o estipulación contractual:

1. A la industria puramente familiar, ni a los trabajadores accidentales o transitorios, cuya duración no exceda de treinta días y que sean de índole distinta de las actividades de la empresa respectiva; ni a los trabajadores a domicilio que no tengan vínculo permanente con el patrono ni cuya actividad pueda ser vigilada o controlada por éste; ni a los artesanos que no ocupen habitualmente más de dos trabajadores.
2. A los criados domésticos que sirvan en casa de familia, los cuales, apenas tendrán derecho al pago íntegro de su sueldo y a la asistencia médica y farmacéutica corriente hasta por un mes, en caso de enfermedad; al salario de dos semanas por cada año de servicio o fracción de año no inferior a dos meses, y a que el patrono sufrague los gastos indispensables del sepelio en caso de muerte. Esta cesantía se regirá por las normas del párrafo del Artículo 8^o.

3. A los industriales cuya nómina de salario permanente en el mes no exceda de mil pesos o que no tengan a su servicio más de diez trabajadores, cuando empleen maquinaria movida por fuerza motriz, ni más de veinte en los demás casos. Con todo, estarán obligados a pagar indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, pero ellas podrán ser graduadas por los Tribunales de Trabajo en una cuantía no inferior al veinte por ciento (20%), ni superior al ochenta por ciento (80%) de la que se establece en el Artículo 8^o, en proporción a la capacidad económica del patrono. También está obligado a pagar auxilio por enfermedad, vacaciones y auxilios de cesantía pero dichas prestaciones serán graduadas por Reglamento del Gobierno, en una cuantía no inferior al veinte por ciento (20%), ni superior al ochenta por ciento (80%) de la que se establece en el Artículo 8^o.

4. A las empresas ganaderas cuyo capital no exceda de ochenta mil pesos (\$ 80.000.00), y a las agrícolas y forestales cuyo capital no exceda de cincuenta mil pesos (\$ 50.000.00), ni ocupen, además, siquiera veinte (20) trabajadores permanentes, pero deberán indemnizar los accidentes de trabajo en la forma indicada en el aparte anterior y en cuanto a enfermedades, sólo estarán obligadas a facilitar gratuitamente al tra



bajador los medios necesarios para su traslado al puesto de socorro, hospital o servicio médico más cercano, y al tratamiento y medicinas de urgencia.

5. A los mayores de cincuenta (50) años y a los inválidos o enfermos, para cuya ocupación podrá el Gobierno autorizar contratos especiales que no impliquen para los patronos ni el seguro de vida ni la indemnización de otros riesgos a que estarían obligados con los trabajadores normales.

ARTICULO 10^o. - No obstante lo dispuesto en los Artículos precedentes cuando una empresa disminuya o fraccione su capital o restrinja su nómina de salarios o adopte sistemas que la asimilen a pequeña industria, a industria familiar o a trabajo a domicilio, o se valga de otros recursos análogos para eludir las prestaciones de su trabajo, el Gobierno podrá declararla sujeta a las cargas correspondientes a su clasificación real, previo examen de los hechos.

CONCLUSIONES

El Auxilio de Cesantía y demás prestaciones sociales contempladas en la Legislación Laboral Colombiana como fruto que son de las luchas reivindicativas del sector trabajador, y de quienes en un momento histórico interpretaron las necesidades del desarrollo impulsando las reformas e imponiendo la normatividad legal, constituyen un avance hacia la justicia social.

La reacción contra tal sistema de prestaciones, por parte de los empleadores, es cíclica entre nosotros. Desde 1944 en que el Gobierno de López Pumarejo implantó en lo esencial el régimen actual de Seguridad Social, se levantan periódicamente voces de protesta contra él, achacándole la ruina de la economía nacional. Pero verdad es que desde aquel año al actual, la economía no sólo no se arruinó, sino que no se conoció el caso en que alguna empresa hubiera quebrado por culpa exclusiva del régimen prestacional.

Las actuales propuestas de reforma encuentran fundamento en la muy difícil situación que atraviesa la economía nacional y en la necesidad del sistema de lograr una nueva estabilidad y abrir oportunidades a una ancha franja social que llega a la vida laboral sin posibilidad de acceso al trabajo e implican por ello un problema explosivo. Sin embargo, las alternativas que se han planteado con llevan en detrimento de las condiciones generales de remuneración del trabajador.

La protección social es una conquista de los trabajadores como clase social y un avance de la humanidad como conjunto.

La clase trabajadora colombiana debe defender las conquistas alcanzadas y proyectarse hacia la búsqueda de formas sociales que hagan innecesaria la recurrente lucha por mantener estable el poder adquisitivo de los salarios.

Pretender que los obstáculos al desarrollo nacional y a la generación de empleo está en la "excesiva carga prestacional colombiana" y en especial al sistema de liquidación y pago del Auxilio de Cesantía, es pretender explicar el todo por uno solo de sus componentes y el de menor entidad.

Es un secreto a voces, que a nadie escapa, que el gran obstáculo al desarrollo sostenido de nuestra economía, está en su misma naturaleza y contradicciones: Es una economía dependiente, atada a las fluctuaciones económicas, conveniencias y políticas globales de los centros de poder monopolistas e imperialistas.

El problema de las "excesivas cargas prestacionales" como costo de producción, debe resolverse sin atentar contra los legítimos derechos de los trabajadores, asegurando por el contrario, una remuneración suficiente que les permita la satisfacción de las necesidades propias y de la familia y que a la vez sería un estimulante al consumo y la producción.

El éxito futuro de la política económica y laboral está en encontrar éste justo medio.

El crecimiento económico, la resolución de los problemas actuales y la elevación del nivel de vida de los colombianos, se lograría mediante profundas reformas estructurales, sino revolucionarias, dirigidas a la creación de empleo productivo y bien remunerado, y nada más inmediato y necesario que la realización de programas, tal como la reforma agraria integral, que conllevaría la vinculación a la producción de grandes extensiones de tierra actualmente

inexplotadas y de grandes sectores de la comunidad, creándose un generador de bienes y empleo, estimulando la oferta-demanda de bienes y servicios, la integración de nuevos conocimientos científicos y el desarrollo tecnológico, cuya influencia habrá de dinamizar el sistema económico en su totalidad.

No debe apuntarse a disminuir los flacos ingresos de los trabajadores como arma contra la crisis. Por el contrario, hay que incrementarlos mediante la ampliación de la base productiva.

No debe pretenderse repartir la pobreza entre los pobres, sino que debe procurarse generar riqueza para redistribuirla entre los muchos colombianos.

Con un vistazo a la geografía patria, es fácil verificar que las fuentes de riqueza y bienestar están allí a la espera de la mano que portando la herramienta, libere la energía.

48165

Nuestros ríos, mares, lagos, valles, montañas, bosques y minas guardan aún en sus extrañas la esencia material que habrá de hacer más digna la vida del hombre colombiano.

BIBLIOGRAFIA

APARICIO VALDES, Luis. Política Laboral en el Grupo Andino
Editorial Gil Armas S.A., Lima-Perú, 1.972.

ARRIAGA ANDRADE, Adan. Entrevista, Revista Actualidad Laboral # 5, 1.984.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (Comentado). Compilado
por Jorge Ortega Torres, 13a Edición, Editorial Temis, Bogotá.

D.N.P. Plan de Integración Nacional. Mercado de Trabajo, Tomo
II, 1.981.

GIRALDO GALVES, Héctor. Reflexiones sobre la Seguridad Social
en Colombia, Revista Actualidad Laboral # 1, 1.984.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del



Trabajo. Editorial Temis, 2a Edición, 1.982.

GRAJALES, Amparo. Los Trabajadores frente al Salario Integral, al Salario Mfínimo y otras reformas laborales, Revista em pleo y desempleo, Noviembre-Diciembre 1.976.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Impacto de los Con venios y recomendaciones Internacionales de Trabajo. OIT. 1.977.

PEREIRA T., Cecilia. Aspectos del Derecho de Cesantía-Tesis de Grado, Universidad de Cartagena, 1.976.

TRABAJO Y DERECHO. Revista # 3-4, Rodríguez Quito Editores, Agosto 1.981.

VALENCIA, Jorge. El Salario Integral y los problemas del desarro llo. Conferencias Universidad Bolivariana, 1.980

VELASQUEZ E., Marta Inés. Evaluación del Régimen Prestacional Colombiano, Documentos ANIF, Editorial Gran Premio.

CONCEPTO PRESIDENTE DE TESIS

CONCEPTO PRIMER EXAMINADOR

CONCEPTO SEGUNDO EXAMINADOR