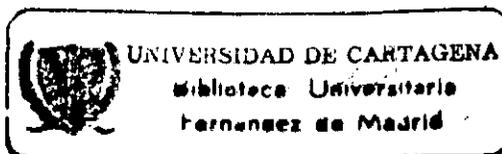


T
348.8
A662

S. C. F. F.
00018171

1

MANUAL COMPARADO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES
ENTRE LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO



ARAUJO ARNEDO, MANUEL RAMON
CAMACHO BERMUDEZ, RICARDO ENRIQUE

Trabajo de Investigación Dirigida
presentado como requisito parcial
para optar al título de Abogado.

Director: ROBERTO MERCADO SANCHEZ
Doctor en Derecho y C.P.



47661 :

CARTAGENA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1985

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Rector: Doctor LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

Decano : Doctor FABIO MORON DIAZ

Secretario Académico: Doctor PEDRO MACIA HERNANDEZ

Director del Centro de
Investigaciones Jurídicas: Doctor GUILLERMO BAENA PIANETA

Asesor del Trabajo de
Investigación Dirigida: Doctor ROBERTO MERCADO SANCHEZ

Jurados: Doctor SERGIO GIRADO

Doctor FABIO LOPEZ LOPEZ



Cartagena, 9 de julio de 1.985.-

Señor Doctor

GUILLERMO BAENA PIANETA

Director Centro de Investigaciones Jurídicas

Facultad de Derecho, Universidad de Cartagena.-

De la manera mas atenta, me permito rendir el informe, sobre el trabajo que han de presentar los graduandos RICARDO CAMACHO BERMUDEZ y MANUEL ARAUJO ARNEJO, para optar el título de Abogado, y para lo cual fui designado por el Departamento que Usted dirige.- Los graduandos escogieron el tema a desarrollar y lo titularon Manual Comparado de las Prestaciones Sociales entre los Sectores Públicos y Privados; y la orientación del suscrito estuvo dirigida a que los graduandos RICARDO CAMACHO BERMUDEZ y MANUEL ARAUJO ARNEJO, consultaran determinadas obras, leyes, decretos, etc, y a corregir algunos errores que presentaba el trabajo que ellos tenían bastante avanzado para la fecha en que fui designado por el Centro de Investigaciones para ese efecto.-

RICARDO CAMACHO BERMUDEZ y MANUEL ARAUJO ARNEJO, inician su trabajo hablando de las prestaciones en Colombia, remontándose a algunas que empezaron a concederse a finales del siglo pasado y continuando con las que posteriormente, la legislación laboral ha ido reconociendo tanto a los empleados públicos como a los trabajadores particulares.- Después, se dedican a hacer un analisis comparado de las prestaciones sociales que existen en el sector público con las que existen en el privado, señalando en forma pormenorizada, con las citas pertinentes de Decretos, leyes, artículos, las prestaciones sociales a que tienen derecho las personas que laboran en uno u otro sector, para concluir indicándonos, que prestaciones del sector público no existen para el sector privado.-

El trabajo desarrollado por los señores RICARDO CAMACHO BERMUDEZ y MANUEL ARAUJO ARNEJO, es bastante interesante y considero que debe continuarse con el trámite correspondiente, con el fin de que pueda ser aprobado para que los señores CAMACHO BERMUDEZ y ARAUJO ARNEJO, puedan optar su título de Abogado.-

Atento Servidor

ROBERTO MERCADO SANCHEZ.-

Cartagena, julio 25 de 1985

Doctor

GUILLERMO BAENA PIANETA

Director Centro de Investigaciones Jurídicas

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Ciudad..



En mi condición de jurado del trabajo de investigación dirigida realizado por los estudiantes Manuel Ramon Araujo Arnedo y Ricardo Enrique Camacho Bermudez titulado MANUEL COMPARADO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES ENTRE LOS SECTORES PUBLICOS PRIVADO, por medio de la presente rindo, dentro del termino legal, el respectivo concepto, en atencion a su atenta comunicacion del 17 de julio de los corrientes.

Con la atención que se merece el trabajo presentado a la consideración del suscrito, he leído su contenido. Encuentro en él una serie de capítulos que arrancan desde las generalidades de las prestaciones sociales en Colombia, tanto en el sector privado como el público, hasta el acápite de sus normas protectoras, pasando por sus principales diferencias entre y uno y otro, con buen acopio de conceptos doctrinarios y de jurisprudencia.

En realidad de verdad es un trabajo en conjunto y comparado del sistema prestacional colombiano, hecho objetivamente, a modo de manual practico de estudio, como lo dicen sus autores en la nota introductiva.

De gran beneficio será para quien consulte la tesis de Araujo Arnedo y Camacho Bermudez, en la que hallara la mejor guía sobre las prestaciones sociales que imperan en Colombia, incluyendo las del Seguro Social.

Por todo lo expuesto la tesis de grado examinada se ajusta a las exigencias académicas y se hace digna de concepto favorable.

Atentamente,
Sergio Girado Caballero



Universidad de Cartagena
Cartagena - Colombia
(Sur América)

Cartagena, 9 de agosto de 1.985

Señor Doctor

GUILLERMO BAENA PLANETA

Director Centro de Investigaciones Jurídicas

Facultad de Derecho

E. S. D.

Referencia: Concepto sobre
la tesis presentada por los
alumnos ARAUJO ARNEGO MANUEL
RANON y CARACHO BERMUDEZ RI-
CARDO.

Por medio del presente me permito dar cumplimiento con lo ordenado por usted en su oficio No. 079, donde se me solicita remitir concepto sobre la tesis presentada por los alumnos ARAUJO ARNEGO MANUEL RANON y CARACHO BERMUDEZ RICARDO ENRIQUE, titulada "ANÁLISIS COMPARADO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES ENTRE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS", con el fin de que se emita concepto de que si dicho estudio o trabajo reúne los requisitos exigidos por la Facultad para optar al título de ABOGADOS.

Los aspirantes en su trabajo hacen un sucinto y detallado estudio sobre el tema de las PRESTACIONES SOCIALES EN COLOMBIA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO. Analizan el origen y evolución de las primeras disposiciones que dieron origen a dichas prestaciones en la Legislación Colombiana, así como las diferencias establecidas entre los empleados vinculados al Estado, bien sea mediante un contrato de trabajo o mediante un acto o resolución administrativa y los trabajadores del sector privado.

Dicho estudio tiene como columna vertebral un análisis de las prestaciones del Auxilio de Cesantías sobre su protección tanto en el sector público como privado, haciendo la diferencia que establece el Código Laboral



Universidad de Cartagena

Cartagena - Colombia
(Sur América)

No. 2.

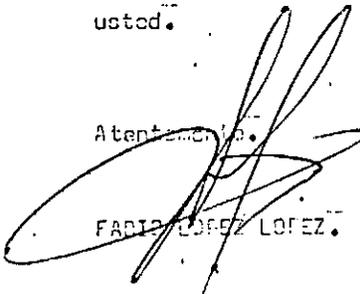
ral para reconocer el pago de ésta prestación tanto el sector privado como el sector público.

También comprende dicho estudio un detallado y objetivo análisis del res-
to de prestaciones e indemnizaciones, reglamentada en la Legislación Labo-
ral para los trabajadores de ambos sectores.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos exigidos por la Facul-
tad, por lo tanto debe aprobarse.

Con lo anteriormente expuesto espero haber cumplido con lo solicitado por
usted.

Atentamente,


FABIO LOPEZ LOPEZ.

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos:

- A ROBERTO MERCADO SANCHEZ, Abogado Asesor del Trabajo de Investigación Dirigida.
- A ROSALBA ARNEDO PUELLO, Asesora de la Metodología de la presentación escrita del Trabajo de Investigación.
- A Todas aquellas personas que en una ú otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.



DEDICATORIA

A mis padres.

A mis tíos Juan, Rosalba y
Alicia.

MANUEL ARAUJO

A mis padres y esposa, sin cuyo apoyo no hubiese sido posible esta realización.

A mis hijos Ricardo José y María Angélica, quienes fueron el motivo principal de mis esfuerzos.

A mi primo Víctor Camacho Fernández, sin cuya ayuda no hubiese sido posible realizar mis deseos.

RICARDO ENRIQUE CAMACHO B.

CONTENIDO

	pág
INTRODUCCION.....	12
PARTE PRIMERA	
GENERALIDADES	
1. PRESTACIONES SOCIALES EN COLOMBIA.....	15
2. INTEGRACION DE LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO...	18
2.1 SECTOR PUBLICO.....	18
2.1.1 Concepto.....	18
2.1.2 Clasificación de los Empleados Oficiales.....	19
2.1.3 Vía Jurisdiccional.....	21
2.2 SECTOR PRIVADO.....	22
PARTE SEGUNDA	
ANALISIS COMPARADO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES	
1. PRESTACIONES QUE RIGEN LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO.....	25
1.1 SECTOR PUBLICO.....	25
1.2 SECTOR PRIVADO.....	27
1.2.1 Prestaciones sociales ordinarias o comunes...	27
1.2.2 Prestaciones sociales especiales.....	28
2. ACCIDENTE DE TRABAJO.....	29

	pág
2.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	29
2.2 SECTOR PUBLICO.....	31
2.2.1 Prestaciones Económicas.....	32
2.2.2 Prestaciones Asistenciales.....	33
2.3 SECTOR PRIVADO.....	33
2.3.1 Prestaciones Económicas.....	34
2.3.2 Prestaciones Asistenciales.....	36
2.3.3 Exoneración y Limitación de las Prestaciones Sociales por Accidente de Trabajo.....	37
2.4 DIFERENCIAS.....	38
2.5 JURISPRUDENCIA - ACCIDENTE DE TRABAJO: INDEMNI ZACION PLENA E INDEMNIZACION PREFIJADA EN LA LEY.....	41
3. ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	43
3.1 GENERALIDADES.....	43
3.2 SECTOR PUBLICO.....	45
3.3 SECTOR PRIVADO.....	45
3.4 DIFERENCIAS.....	46
3.5 JURISPRUDENCIA - ENFERMEDAD PROFESIONAL: EFEC TOS DE LA CLASIFICACION LEGAL DE LA TABLA RES PECTIVA.....	46
4. ENFERMEDADES NO PROFESIONALES.....	49

	pág
4.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	49
4.2 SECTOR PUBLICO.....	50
4.2.1 Prestaciones Económicas.....	50
4.2.2 Prestaciones Asistenciales.....	50
4.3 SECTOR PRIVADO.....	50
4.3.1 Prestaciones Económicas.....	50
4.3.2 Prestaciones Asistenciales.....	51
4.4 DIFERENCIAS.....	51
4.5 JURISPRUDENCIA - ENFERMEDAD NO PROFESIONAL: AUXILIO MONETARIO.....	53
5. AUXILIO DE CESANTIA.....	54
5.1 CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA.....	54
5.2 SECTOR PUBLICO.....	55
5.3 SECTOR PRIVADO.....	56
5.4 DIFERENCIAS.....	57
5.5 JURISPRUDENCIA - AUXILIO DE CESANTIA: DENUNCIA PENAL Y RETENCION.....	58
6. PENSION DE JUBILACION.....	60
6.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	60



	pág
6.2 SECTOR PUBLICO.....	61
6.2.1 Excepciones.....	62
6.2.2 Pensión sanción.....	63
6.2.3 Otros aspectos.....	63
6.3 SECTOR PRIVADO.....	65
6.3.1 Excepciones.....	65
6.3.2 Pensión sanción.....	67
6.3.3 Otros aspectos.....	67
6.4 DIFERENCIAS.....	68
6.5 COMENTARIOS DE LA LEY 33 DE 1985.....	70
6.6 JURISPRUDENCIA - PENSION PLENA Y PENSION SAN- CION: ACUMULACION DE SERVICIOS EN VARIAS ENTI DADES OFICIALES.....	71
7. SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO - SEGURO DE MUERTE.....	73
7.1 CONCEPTO Y GENERALDADES.....	73
7.2 SECTOR PUBLICO.....	73
7.3 SECTOR PRIVADO.....	75
7.4 DIFERENCIAS.....	77
7.5 JURISPRUDENCIA - SEGURO DE VIDA: CONFLICTO EN- TRE BENEFICIARIOS RECLAMANTES.....	78

	pág
8. PRIMA DE SERVICIOS.....	82
8.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	82
8.2 SECTOR PUBLICO.....	82
8.3 SECTOR PRIVADO.....	84
8.4 DIFERENCIAS.....	84
8.5 JURISPRUDENCIA - PRIMA DE SERVICIOS: CAUSA- CION DEL DERECHO.....	86
9. PENSION DE INVALIDEZ.....	88
9.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	88
9.2 SECTOR PUBLICO.....	88
9.2.1 Prestaciones Económicas.....	89
9.2.2 Prestaciones Asistenciales.....	89
9.2.3 Otros Aspectos.....	90
9.3 SECTOR PRIVADO.....	90
9.3.1 Invalidez como consecuencia de enfermedad no profesional o lesión distinta del acci- dente de trabajo.....	91
9.3.2 Invalidez como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional..	93
9.4 DIFERENCIAS.....	94
9.5 JURISPRUDENCIA - PENSION DE INVALIDEZ COMO JUSTA CAUSA DE TERMINACION DEL CONTRATO....	95
10. AUXILIO DE MATERNIDAD.....	97



	pág
10.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	97
10.2 SECTOR PUBLICO.....	98
10.2.1 Licencias remuneradas.....	98
10.2.2 Prestaciones asistenciales.....	98
10.2.3 Estabilidad laboral.....	98
10.3 SECTOR PRIVADO.....	99
10.3.1 Licencia remunerada.....	99
10.3.2 Prestaciones asistenciales.....	100
10.3.3 Estabilidad laboral.....	101
10.4 DIFERENCIAS.....	102
10.5 JURISPRUDENCIA - MATERNIDAD: TRABAJADORA PAR- TICULAR . PRESUNCION.....	102
11. GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR.....	105
11.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES.....	105
11.2 SECTOR PUBLICO.....	105
11.3 SECTOR PRIVADO.....	106
11.4 DIFERENCIAS.....	106
11.5 JURISPRUDENCIA.....	106
12. VACACIONES.....	107
12.2 SECTOR PUBLICO.....	108
12.3 SECTOR PRIVADO.....	109

	Pag.
12.4 DIFERENCIAS	110
12.5 JURISPRUDENCIA - VACACIONES : CARACTER JURIDICO DE ESTE DERECHO EN SUS DOS MODALIDADES : DISFRUTE DEL DESCANSO Y COMPENSACION EN DINERO	111
13. PRESTACIONES PARA EL SECTOR PUBLICO NO CONTEMPLADAS PARA EL SECTOR PRIVADQ	113
13.1 PRIMA DE NAVIDAD	113
13.2 PENSION DE VEJEZ	114
14. REGIMENES ESPECIALES	116
14.1 CONCEPTO	116
14.2 SECTOR PUBLICO	116
14.3 SECTOR PRIVADO	118
15. NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES	
SOCIALES	120
15.1 IRRENUNCIABILIDAD	120
15.2 INEMBARGABILIDAD	120
15.3 PRELACION DE CREDITOS	121
15.4 EXENCION DE IMPUESTOS	121
16. CONCLUSIONES	122
BIBLIOGRAFIA	124

INTRODUCCION

Las prestaciones sociales en los sectores público y privado se han venido estudiando en forma separada. En el presente manual se ha querido hacerlo en forma conjunta y comprada. Para quienes lo han realizado, era preocupante ver que niquiera autores ya destacados en el campo de la doctrina hubieren pretendido hacer un análisis comparativo de las prestaciones, como si acaso el hecho de que los trabajadores se desempeñen en uno ú otro sector hiciera que la naturaleza de las prestaciones individualmente consideradas fueren a cambiar.

El presente trabajo de investigación dirigida no lleva por finalidad hacer un estudio profundo de las prestaciones sociales, sino la de ser un manual práctico de estudio de los beneficios y garantfas existentes en el sector público y en el sector privado.

En el desarrollo de la investigación se estudiaron los puntos más importantes o sobresalientes de las prestacio

nes de ambos sectores, señalando las leyes y decretos que las reglamentan y resaltando las diferencias básicas existente entre ellos.

Se desea llevar con este trabajo, especialmente, a profesores y estudiantes una guía donde puedan apreciar conjuntamente las reglamentaciones de las prestaciones sociales, incluyendo las normas del Instituto de los Seguros Sociales de gran importancia en estos momentos, donde la mayor parte de los beneficiarios correspondientes para el sector privado están siendo absorbidos por esta entidad.

Este sencillo y modesto manual constituye una recopilación de la legislación laboral colombiana "vigente" en materia de prestaciones sociales.



PARTE PRIMÉRA

GENERALIDADES

1. PRESTACIONES SOCIALES EN COLOMBIA

Las prestaciones sociales son una garantía encaminada a proporcionar a los trabajadores, públicos y privados, mejores condiciones de vida. Surgen dentro del estado de derecho como consecuencia de una lucha de los trabajadores para mejorar su condición. Esta condición se hace patente, en primer lugar, en los trabajadores particulares y posteriormente se abre paso en el sector público.

A finales del siglo pasado y comienzos de este se concedieron en Colombia pensiones de jubilación a funcionarios públicos y excepcionalmente a trabajadores particulares (Maestros), no como un derecho, sino como recompensa por notables servicios. Igualmente se dieron normas aisladas como fue la Ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo y la Ley 57 de 1926 sobre descanso dominical no remunerado.

La legislación laboral colombiana comienza su desarrollo a partir de 1930 cuando adquiere características de un programa con sentido de sensibilidad social, tendiente a

combatir las injusticias de la naciente industrialización del país. A esto contribuyó la lucha obrera y un paralelo movimiento intelectual que afrontó la defensa de las clases trabajadoras, quienes lograron con su presión la expedición de la Ley 83 de 1931 sobre sindicatos, la Ley 133 de 1931 sobre seguro de vida colectivo y otras leyes que reconocieron y regularon los auxilios de cesantía, vacaciones anuales remuneradas, descanso dominical remunerado. En 1944 y 1945 con el gobierno de Alfonso López Pumarejo, se da una gran reforma social que consagra un régimen completo de prestaciones sociales con el propósito de lograr un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los recursos económicos privados y públicos para satisfacerlas.

En esta reforma se sentaron las bases para establecer la división entre las personas que trabajan para el estado y así tener trabajadores que prestaran sus servicios vinculados por un contrato de trabajo, y otros que lo hicieran bajo una situación legal y reglamentaria. Para esto se expidió el Decreto 2350 de 1944, la Ley 6 de 1945 y su Decreto Reglamentario 2127 de 1945.

En 1950 se expiden los Decretos 2663 y 3743, que constituyen el actual Código Sustantivo del Trabajo, que estabiliza gran parte de las conquistas laborales de la reforma social para el sector privado.

En el sector público estas conquistas están reguladas por los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969, normas que no solo contienen las prestaciones sociales de los empleados oficiales del orden nacional, sino que definen la naturaleza del vínculo que lo une con la administración.

Es bueno anotar que en el orden departamental y municipal están reguladas por la Ley 6 de 1945.



2. INTEGRACION DE LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO

2.1 SECTOR PUBLICO

2.1.1 Concepto

El sector público está integrado por todos aquellos trabajadores que tienen como patrono al Estado, y reciben el nombre genérico de Empleados Oficiales.

Las prestaciones sociales y las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de empresas, obras públicas, ferrocarriles y demás servidores del Estado se rigen por estatutos especiales consagrados en los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969 en el orden nacional, y a nivel departamental y municipal por la Ley 6 de 1945.

El Estado para cumplir sus fines se convierte en patrono y contrata personas que desempeñen las labores de los distintos servicios que presta, de la misma manera como lo hacen los empresarios particulares, adquiriendo por consiguiente

la obligación de satisfacer los derechos y prestaciones sociales a que por sus servicios se hacen merecedores dichos trabajadores.

2.1.2 Clasificación de los Empleados Oficiales

Domingo Campo Rivera clasifica en cinco categorías a los empleados oficiales: Empleados Públicos, Trabajadores Oficiales, Funcionarios de la Seguridad Social, Auxiliares de Administración y Supernumerarios.

- Empleados Públicos: El Artículo 5 del Decreto 3135 de 1968 considera como tales a las personas naturales que prestan servicios al Estado en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales, con excepción de quienes laboran en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, quienes son trabajadores oficiales. Los empleados de dirección o de confianza de las empresas industriales y comerciales del Estado, de las sociedades de economía mixta en las que el Estado tenga un aporte de capital no inferior al 90% son empleados públicos. Los registradores y notarios son empleados públicos, de acuerdo con los Decretos 1975 y 2163 de 1970.

- Trabajadores Oficiales: son aquellas personas natura-

les que prestan servicios en las empresas industriales o comerciales del Estado, excepto quienes desempeñen de acuerdo con los estatutos, puestos de dirección o de confianza. Las personas que trabajan en sociedades de economía mixta en las que el Estado tenga un aporte de capital no inferior al 50%, igualmente serán trabajadores oficiales.

También lo son las personas naturales que trabajan en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, en cualquiera de las dependencias del Estado.

- Funcionarios de la Seguridad Social: De acuerdo con el Artículo 3 del Decreto Extraordinario 1651 de 1977 se denominó así a las personas que desempeñen funciones directamente relacionadas con la prestación de los servicios de atención integral de la salud, así como las que realicen actividades dirigidas a coadyuvar y complementar la prestación de estos servicios (médicos, odontólogos, anestesiólogos, enfermeros, etc.) en el Instituto de los Seguros Sociales (ISS).

- Auxiliares de la Administración: El artículo 4. del Decreto 1950 de 1973 hace referencia a aquellas personas que prestan servicios al Estado en forma temporal, ocasional u obligatoria. (Jurados de votación).

- Supernumerarios: El Artículo 83 del Decreto Extraordi

nario 1042 de 1978 señala como supernumerarios a las personas que suplen las vacancias temporales, licencias o vacaciones de los empleados públicos,

Los trabajadores transitorios también son supernumerarios, su vinculación no puede exceder de tres meses, salvo autorización especial del gobierno. Solo si su vinculación excede de tres meses se le reconocen prestaciones sociales.

2.1.3 Via jurisdiccional

Los conflictos que se presentan entre el estado y los empleados públicos con motivo de las prestaciones sociales son atendidos por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, Artículos 130 y 131 del Código de lo Contencioso Administrativo. Los conflictos que se suscitan entre los trabajadores oficiales y el Estado son atendidos por la justicia del trabajo, Artículo 2 del Código de Procedimiento Laboral.

Esta diferencia de jurisdicciones para resolver los conflictos que surgen entre el Estado y sus trabajadores se debe a que los empleados públicos son vinculados por medio de una relación legal y reglamentaria, mientras que los trabajadores oficiales se vinculan por medio de un contrato de trabajo.



2.2 SECTOR PRIVADO

En lo laboral, el Sector Privado es ese grupo o parte de la comunidad trabajadora que no tiene relaciones laborales con el Estado como patrono, sino que se vincula a las personas naturales o jurídicas en su calidad de patrono.

Las prestaciones sociales de este sector están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, ya que el legislador no ha querido dejar al arbitrio de las personas sus relaciones obligacionales, permaneciendo celoso de los abusos que quieran hacerse quienes se contratan, con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

El trabajo goza de la protección del Estado y por lo tanto fija las prestaciones sociales mínimas que están obligados a prestar los patronos particulares a los trabajadores, cumpliendo así con su función social de protección al débil (trabajadores) y colocarle en situación de poder participar en cierta medida de los goces y ventajas de la civilización. El Código contiene las normas que protegen y garantizan la eficacia de los derechos de los trabajadores, consagrando, además, una serie de restricciones y beneficios que competen por igual a patronos y trabajadores.

Estas normas sobre prestaciones sociales en el sector pri

vado obligan a todos los habitantes del territorio de la república sin consideración a su nacionalidad, incluso a los extranjeros, salvo los derechos concedidos por los tratados públicos.

La justicia ordinaria laboral es la encargada de resolver los conflictos que sobre prestaciones sociales surgen en el sector privado.

PARTE SEGUNDA

ANALISIS COMPARADO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES



1. PRESTACIONES QUE RIGEN LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO

1.1 SECTOR PUBLICO

Las prestaciones que rigen en este sector están contenidas en los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969, y son:

- Enfermedad no profesional
- Enfermedad profesional
- Accidente de trabajo
- Auxilio de maternidad
- Vacaciones remuneradas
- Prima de Navidad
- Seguro por muerte
- Auxilio funerario
- Pensión de invalidez
- Pensión de jubilación
- Pensión de retiro por vejez
- Prima de servicios
- Subsidio familiar (Decreto 118 de 1957)

Estas prestaciones tienen el carácter de garantías mínimas a los trabajadores oficiales, salvo las excepciones y limitaciones que para casos especiales se establecen en los decretos mencionados, y sin perjuicio de lo que ellos establezcan en convenciones colectivas o laudos arbitrales, celebrados conforme al derecho colectivo del trabajo.

La Caja Nacional de Previsión Social, creada en 1945 como un establecimiento público destinado a servir de instituto de seguridad social para los empleados públicos nacionales, atendiendo actualmente casi todas las prestaciones de la nación, está facultada además para atender todos o algunos de los riesgos de los departamentos y municipios, excepto el auxilio de cesantía que en ningún caso podrá pactarse su pago por la Caja Nacional.

Existen también algunas entidades económico-asistenciales del sector público encargadas de cubrir las prestaciones sociales, independientes de la Caja Nacional y sobre las cuales existe una política de integración al Instituto de los Seguros Sociales (Decreto 3135 de 1968).

El Instituto de los Seguros Sociales está facultado para contratar con entidades administrativas la atención de uno o varios de los riesgos que hoy cubre a los particulares.

1.2 SECTOR PRIVADO

Las prestaciones que rigen en el Sector Privado están consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo. Se dividen en ordinarias o comunes y en especiales. Son comunes aquellas que deben prestarse obligatoriamente por todos los patronos sin consideración a su capital, salvo las excepciones consagradas en el Código; son especiales las que deben pagar adicionalmente las empresas con capital superior a \$800.000, o con peculiaridades especiales.

De acuerdo con el Artículo 193 del Código Sustantivo del Trabajo, en su numeral segundo, se establece que dichas prestaciones dejarán de estar a cargo de los patronos, cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto. (igualmente Art.259 del C.S. del T.)

1.2.1 Prestaciones Sociales Ordinarias o Comunes

- Accidente de Trabajo
- Enfermedades Profesionales
- Auxilio Monetario por Enfermedad no Profesional
- Calzado y Overol
- Protección a la Maternidad y de Menores



- Gastos de entierro del trabajador
- Auxilio de Cesantía
- Vacaciones Anuales Remuneradas

1.2.2 Prestaciones Sociales Especiales:

- Pensión de Jubilación
- Auxilio por Enfermedad no Profesional o Invalidez
- Escuela y Especializaciones
- Seguro de Vida Colectivo
- Prima de servicio
- Subsidio Familiar (Decreto 118 de 1957)

2. ACCIDENTE DE TRABAJO

2.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

El Artículo 19 del Decreto 1848 de 1969 y el Artículo 199 del C. S. del T. lo definen así: Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

De esta definición se desprenden los cuatro elementos básicos que configuran el accidente de trabajo: suceso imprevisto y repentino; por causa o con ocasión del trabajo; lesión orgánica o perturbación funcional, y la ausencia de provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

El fundamento jurídico de la responsabilidad patronal por el accidente de trabajo se encuentra actualmente en la teoría del Riesgo Profesional, preconizada por Delacroix

y Cheysson que se funda en la concepción de que la lesión funcional u orgánica que sufre el trabajador puede reputarse como consecuencia directa del trabajo prestado, existe una presunción de culpa del patrono por existir en la producción industrial ciertos riesgos que debe indemnizar a la víctima el patrono, por recoger provecho de esa producción. Anteriormente se consideraba como fundamento jurídico del accidente de trabajo la teoría de la culpa, posteriormente la doctrina evolucionó y surgió como fundamento la teoría de la Responsabilidad Contractual, luego la del Caso Fortuito y actualmente la del Riesgo Profesional.

El accidente de trabajo genera las siguientes consecuencias:

- Incapacidad Temporal: Es la que impide al trabajador desarrollar su labor durante cierto tiempo, y debidamente tratado deja el organismo en condiciones normales de trabajo.

- Incapacidad Permanente Parcial: Cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades.

- Incapacidad Permanente Total: Cuando el trabajador que

da inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo (Sector Privado), o cuando el empleado queda inhabilitado para desempeñar la labor que constituía su actividad habitual ordinaria o la profesional a que se dedicaba ordinariamente (Sector Público). Estas dos definiciones de la incapacidad permanente total son diferentes.

- Gran Invalidez: Cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser valido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

- Muerte del Trabajador.

El accidente de trabajo da lugar a una prestación económica que varía según la consecuencia del accidente, y a una prestación asistencial (asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica, hospitalaria, etc.).

2.2 SECTOR PÚBLICO

La Ley 57 de 1915 y la Ley 6 de 1945 fueron las primeras que en Colombia regularon lo relacionado con el accidente de trabajo. Actualmente en este sector está regulado por los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969.



2.2.1 Prestaciones Económicas

- Incapacidad Temporal: Se paga un subsidio en dinero hasta por el término máximo de ciento ochenta días, equivalente a la totalidad del último salario mensual devengado.

- Incapacidad Permanente Parcial: Tiene derecho a una indemnización proporcional al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a 23 meses del salario devengado. Esta incapacidad la fija el médico de la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado de acuerdo con la tabla de evaluación de incapacidades establecida en el Artículo 209 del C.S. del T. Si el empleado pierde el 75% de su capacidad de trabajo, tiene derecho a la pensión de invalidez y no habrá lugar al pago de la indemnización.

- Incapacidad Permanente Total o Gran Invalidez: El empleado tiene derecho a la pensión de invalidez.

- Muerte del Trabajador: En caso de que fallezca por causa de un accidente de trabajo tiene derecho al seguro por muerte duplicado, es decir 24 mensualidades del último salario devengado.

2.2.2 Prestaciones Asistenciales

Consisten en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorio y hospitalarios a que hubiere lugar, incluso radiografías, consulta de especialistas, transfusiones, fisioterapias, suministros de aparatos de ortopedia y prótesis, sin limitación alguna y por todo el tiempo que fuere necesario.

La prestación asistencial se suministrará por la entidad de prevision a la que esté afiliado el empleado. Si no estuviere afiliado a ninguna entidad, la suministrará directamente la empresa oficial empleadora o la institución que contrate para tal fin.

En el caso de que el accidente de trabajo se haya producido por culpa grave o intencional de la víctima, o provocación deliberada o intencional suya, no habrá lugar al reconocimiento y pago de las indemnizaciones por accidente de trabajo. Cuando la incapacidad sobrepase el término de 180 días, el empleado oficial podrá ser retirado del servicio, con fundamento en dicha causal, sin perjuicio de las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho.

47661

2.3 SECTOR PRIVADO

Tiene antecedentes legislativos en la Ley 57 de 1915 y en

la Ley 6 de 1945. Actualmente está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 199 y s.s.



2.3.1 Prestaciones Económicas

- Incapacidad Temporal: Tiene derecho a que se le pague el salario ordinario completo hasta por 6 meses.

Si el trabajador está afiliado al ISS el subsidio equivale a las dos terceras partes del salario de base, pagadero hasta cuando según dictámen médico, el trabajador se halle en condiciones de volver al trabajo, o se declare que no procede más la atención curativa.

- Incapacidad Permanente Parcial: Tiene derecho a una suma de dinero proporcional al daño sufrido de acuerdo con la tabla de valuación del Artículo 209 del C.S. del T. Estas sumas no serán inferior a 1 mes ni superior a 23 meses de salario.

El afiliado al ISS tendrá derecho a una pensión proporcional a la que le hubiese correspondido en caso de incapacidad permanente total, pero si la incapacidad parcial es entre el 5 y el 20% de acuerdo con las tablas de porcentaje del ISS, tendrá derecho a que se le pague en sustitución de la pensión una indemnización en capital equivalente a dos anualidades de la pensión.

- Incapacidad Permanente Total: Tiene derecho a una suma equivalente a 24 meses de salario. Si está afiliado al ISS tendrá derecho a una pensión equivalente al 60% o 70% del salario mensual de base, de acuerdo con su gravedad.

- Gran Invalidez: Tiene derecho a una suma de salario equivalente a 30 meses de salario; si está afiliado al ISS, tendrá derecho a una pensión equivalente al 85% del salario de base.

- Muerte del Trabajador: Tendrá derecho a una suma equivalente a 24 meses de salario, pagados la mitad al cónyuge y la mitad a los hijos. A falta de éstos, a los ascendientes, a los menores o incapacitados que dependan del trabajador fallecido. Si el trabajador está afiliado al ISS, la viuda o viudo que dependa económicamente del trabajador fallecido recibirá una pensión del 25% del salario base. Si está inválido, la pensión será del 30%. Los hijos menores de 14 años recibirán una pensión del 15% del salario base y si son huérfanos, la pensión será de un 25% del salario base. Esta pensión se puede extender hasta los 18 años cuando compruebe estar asistiendo regular y satisfactoriamente a un establecimiento educativo oficialmente y demuestre que carece de medios de subsistencia.

2.3.2 Prestaciones Asistenciales

Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por el tiempo que se requiera, sin exceder de dos años, comprendidos los exámenes complementarios, como radiografías, consulta de especialistas, transfusiones, prescripciones terapéuticas, fisioterapias, y el suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios. Si el trabajador está afiliado al ISS tendrá derecho a la necesaria asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, al suministro de los medicamentos y demás medios terapéuticos que se requieran.

Tanto en el sector público como en el sector privado el patrono debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima. En ambos sectores el trabajador debe darle aviso al patrono del accidente de trabajo, y éste, al Juez del Trabajo o Juez Municipal dentro de los 8 días siguientes a la ocurrencia del accidente.

El trabajador que se niega a recibir la atención médica que le otorga el patrono, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga por causa de esta negativa. En caso de que con peligro de la vida del accidentado y por culpa del patrono se retrase el

suministro de las prestaciones asistenciales, está obligado a pagar al trabajador una multa equivalente a 5 veces el salario mínimo más alto diario, por cada día de retardo.

Si el accidente fue provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, no se considerará accidente de trabajo, y por lo tanto el patrono solo quedará obligado a prestar a la víctima los primeros auxilios.

Si el trabajador está afiliado al ISS y el accidente ocurre por culpa grave de él, y produzca la muerte o la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del asegurado, el Instituto podrá autorizar que se pague hasta el 50% del total de las prestaciones en dinero a que tendría derecho si el accidente fuere de trabajo.

2.3.3 Exoneración y Limitación de las Prestaciones Sociales por Accidente de Trabajo.

Los patronos de la industria puramente familiar, de los trabajadores accidentales o transitorios, de los talleres de artesanos que ocupen menos de 5 trabajadores extraños a su familia y del servicio doméstico, solo están obligados a prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y las medicinas de urgencias.

Las empresas de capital inferior a \$10.000 solo están obligadas a prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y medicinas de urgencia, gastos de traslado al hospital y en caso de incapacidad temporal a pagar las 2/3 partes del salario hasta por tres meses. A esto también están obligadas las empresas de capital superior a \$10.000 e inferior a \$50.000, pero además deben suministrar hasta por seis meses la asistencia médica quirúrgica y en general las prestaciones asistenciales.

Las empresas de capital mayor de \$50.000 y menor de los \$125.000 están obligadas al pago de las prestaciones asistenciales y al pago completo por la incapacidad temporal. Las demás prestaciones económicas las pagará reducidas en un 50%.

2.4 DIFERENCIAS

- En la incapacidad temporal, tanto en el sector público como en el sector privado tienen derecho como subsidio a la totalidad del último salario mensual devengado mientras dure la incapacidad, hasta por 180 días, o seis meses; pero en el sector privado los afiliados al ISS solo reciben las 2/3 partes del salario, aunque por todo el término de la incapacidad.



- En la incapacidad permanente parcial se paga en ambos sectores en forma igual, una indemnización no inferior a un mes ni superior a 23 meses del salario devengado, pero en el sector privado los afiliados al ISS tienen derecho a una pensión proporcional a la que le hubiese correspondido por incapacidad total.

- En la incapacidad permanente total el empleado del sector público tiene derecho a una pensión de invalidez; en el sector privado, tiene derecho a una indemnización equivalente a 24 meses de salario; sólo los afiliados al ISS, tienen derecho a pensión de invalidez.

- Por gran invalidez, en el sector público el empleado tiene derecho a una pensión de invalidez; en el sector privado tiene derecho a una indemnización equivalente a 30 meses de salario; solo los afiliados al ISS tienen derecho a pensión de Gran Invalidez.

- Los trabajadores del sector privado afiliados al ISS originan una pensión por esta causa, los demás y los del sector público originan una indemnización de 24 meses de salario.

- Las prestaciones económicas en el sector público se pagan a todos los empleados, sin excepción alguna; en el sec

tor privado hay patronos exonerados a su pago o limitados en razón de su capital (trabajadores accidentales o transitorios, empresas de capital de menos de \$10.000, etc.).

- En el sector público siempre hay obligación de suministrar las prestaciones asistenciales; en el sector privado hay patronos exonerados o limitados a suministrarlas (trabajadores accidentales o transitorios, empresas de capital inferior a \$10.000, etc.).

- Las prestaciones asistenciales en el sector público son por todo el tiempo que fuere necesario; en el sector privado están limitadas a dos años, pero si el trabajador está afiliado al ISS, será por el tiempo que lo requiera.

- En el sector privado existe una multa pagadera al trabajador por el retraso del patrono en el suministro de las prestaciones asistenciales con peligro en la vida del accidentado; esto no se encuentra consagrado en el sector público.

- Los trabajadores del sector privado afiliados al ISS tienen derecho al pago del 50% del total de las prestaciones en dinero si el accidente fue por su culpa grave, siempre y cuando exista una autorización del ISS.

- En el sector público la incapacidad que sobrepasa el término de

180 días, es causal para que el empleado pueda ser retirado del servicio. En el sector privado esto no está consagrado expresamente.

2.5 JURISPRUDENCIA - ACCIDENTE DE TRABAJO: INDEMNIZACION PLENA E INDEMNIZACION PREFIJADA EN LA LEY

Para que el patrono responda por la indemnización especial prefijada en la ley, basta que el accidente haya ocurrido por causa o con ocasión del trabajo y que haya dejado una lesión orgánica o una perturbación funcional. En este caso la responsabilidad no nace de culpa ni de falta de cumplimiento de obligación alguna, el accidente puede provenir de una causa ajena al patrono, pero la responsabilidad está predeterminada con la fijación legal de la indemnización. De esta responsabilidad solamente se exime al patrono cuando el accidente sea provocado deliberadamente por el trabajador u obedece a culpa grave suya.

En cambio, para que el patrono esté obligado a responder por la indemnización plena u ordinaria, con la reparación de todos los perjuicios que se hayan causado, es necesario que el patrono incurra en culpa y que ella esté suficientemente demostrada, o sea, que no basta como en el caso anterior, que hubo accidente porque tuvo lugar un suceso imprevisto y repentino, y que ese accidente fue de trabajo

porque sobrevino por causa o con ocasión del trabajo, sino que es absolutamente indispensable que el patrono haya incurrido en culpa y que dicha culpa haya sido suficientemente demostrada.

(Casación 9 diciembre de 1975 Rosa Irene Mesa de Betancur vs Cia. Carbones San Fernando S.A. Ponente doctor Alejandro Córdoba Medina.)



3. ENFERMEDAD PROFESIONAL

3.1 GENERALIDADES

El Decreto 1848 de 1969 que rige para el sector público la define como todo estado patológico que sobrevenga paulatinamente como consecuencia inevitable, obligada y necesaria de la clase de trabajo desempeñado por el empleado oficial, o del medio en que se halla desarrollado su labor, determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. No se considera como enfermedad profesional la enfermedad de trabajo, estado patológico que pueda sobrevenir cuales quiera sean las circunstancias de vida del individuo, pero que hace su aparición con más facilidad en los empleados que desempeñen determinados oficios o profesiones, que por sus características específicas propias disminuyen las defensas orgánicas y coadyuvan a la manifestación de la enfermedad. Esta enfermedad se considera como no profesional.

El Código Sustantivo del Trabajo la define como todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada

de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea de terminado por agentes físicos, químicos o biológicos. Las enfermedades endémicas t epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón del servicio.

Las enfermedades profesionales, en ambos sectores, pueden generar las siguientes consecuencias ya definidas en el capítulo de Accidente de Trabajo: Incapacidad temporal, Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Total, Gran Invalidez y la Muerte del Empleado. Estas consecuencias generan prestaciones económicas y asistenciales a cargo del patrono.

El Artículo 201 del C. S. del T. contiene una tabla de enfermedades profesionales que rige para el sector público y para el sector privado, presumiéndose como tal solamente las enfermedades contempladas en dicha tabla. Las otras deben ser calificadas como tales por los correspondientes servicios médicos de cada sector, pero podrá revisarse a solicitud del trabajador por la Sección de Medicina del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en caso de controversia judicial sobre la calificación.

3.2 SECTOR PUBLICO

Las prestaciones económicas y las prestaciones asistenciales generadas por la enfermedad profesional son las mismas que las del accidente de trabajo, por ser las consecuencias iguales. La única diferencia está en que las prestaciones económicas se determinan por la tabla de valuación de enfermedades profesionales consagrada en el Artículo 201 del C. S. del T. y los accidentes de trabajo se valúan por la tabla de incapacidades del Artículo 209 del C. S. del T.

Las demás observaciones hechas en relación con los accidentes de trabajo, en términos generales, son aplicables a las enfermedades profesionales.

3.3 SECTOR PRIVADO

Las prestaciones económicas y asistenciales son las mismas que las del accidente de trabajo por tener las mismas consecuencias. Al igual que en el sector público, las prestaciones económicas se determinan por la tabla de valuación de enfermedades profesionales del Artículo 201 del C.S. del T. , tabla que es diferente a la del Artículo 209, que sirve para la valuación de las incapacidades del accidente de trabajo. Las demás observaciones al respecto, en términos generales, son semejantes a las del accidente de trabajo.



3.4 DIFERENCIAS

Por ser las prestaciones económicas y asistenciales reguladas en igual o similar forma que las de los accidentes de trabajo, las diferencias entre ambos sectores son iguales, con excepción de la del numeral 10, que consagra una pensión de los Seguros Sociales para el accidente con culpa grave de la víctima, disposición no compatible con la enfermedad profesional.

3.5 JURISPRUDENCIA - ENFERMEDAD PROFESIONAL: EFECTOS DE LA CLASIFICACION LEGAL DE LA TABLA RESPECTIVA.

Establece presunción de tal en cuanto a las entidades patológicas enumeradas en la tabla, y no de profesional respecto a las no catalogadas en ella. Forma de destruir la presunción respecto a las enfermedades consideradas como no profesionales, y carga de la prueba; corresponde al trabajador, mediante plena prueba, demostrar que la enfermedad reúne las condiciones previstas en la ley para que se le tenga como profesional, sin que baste al efecto alegar la sola duda.

"El recurrente sostiene que si el tribunal hubiera estudiado los cinco dictámenes de tales médicos, habría, por lo menos, podido llegar a esta conclusión: que el problema de

de la enfermedad profesional en el caso de Navia, es, por lo menos, dudoso. Y habría llegado a esta otra conclusión: que en materia laboral, la duda no se resuelve, como en materia civil, a favor del demandado, sino a favor del trabajador.

"Este argumento es inadmisibile. En efecto, cuando la ley crea una presunción en favor de determinada persona, esa presunción no puede destruirse con la sola duda, sino que es preciso que se esgrima contra ella una plena y verdadera prueba.

"El numeral 19 del artículo 2º del Decreto 841 de 1946, citado por el memorialista y calificado como disposición sustantiva susceptible de ser violada por infracción directa, no es, en verdad, más que una disposición que consagra una presunción en favor del trabajador sobre la calidad de las enfermedades enumeradas en el mismo estatuto de que hace parte; y, por otro lado, crea también la de que las demás entidades patológicas de origen profesional se presumen no profesionales mientras el trabajador no demuestre las condiciones previstas en la ley para que se las tenga como profesionales. En tal virtud, respecto de estas enfermedades no catalogadas quedó deferida al trabajador, en forma expresa, la carga de la prueba. Y como probar un hecho no es simplemente llevar al fallador la duda de que el puede ser distinto a como lo ha presumido

do el legislador, resulta claramente insostenible la tesis del recurrente, aún en esta materia laboral, que también obedece a principios jurídicos y en la cual, si bien existe amplitud apreciatoria, no hay relevo de pruebas". (Casación 30 mayo 1959, "C. del T.", 1.v. núms: 4¹ a 5², p.45⁶).



4. ENFERMEDADES NO PROFESIONALES

4.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

El Código del Trabajo no la define. La doctrina por oposición a la definición de enfermedad profesional considera que es la que no tiene relación indispensable ni con el trabajo que se desempeña, ni con el medio en que se lleva a cabo. El Decreto 1848 de 1969 la define como todo estado patológico morboso, congénito o adquirido, que sobrevenga al empleado oficial por cualquiera causa, no relacionada con la actividad específica a que se dedique y determinada por factores independientes de la clase de labor ejecutada o del medio en que se ha llevado a cabo el trabajo.

La enfermedad no profesional implica la incapacidad del trabajador para la realización de su labor. Durante esta incapacidad tiene derecho a una prestación en dinero y generalmente a una en especie, o asistencial.

4.2 SECTOR PUBLICO

4.2.1 Prestaciones Económicas

Si la incapacidad dura tres días o menos, da derecho a percibir todo el salario, pagado directamente por la entidad empleadora. Si dura más de tres, sin exceder de 90 días, da derecho a que se le reconozcan 2/3 del salario. Si la incapacidad excede de 90 días, se le pagará el 50% del salario hasta por otros 90 días, sin exceder de 180. En este caso, con fundamento en esa causal puede ser despedido el empleado, sin perjuicio de las prestaciones o indemnizaciones a que tenga derecho.

4.2.2 Prestaciones Asistenciales

Consisten en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorio y hospitalarios a que hubiere lugar, sin limitación alguna y por todo el tiempo que fuere necesario.

4.3 SECTOR PRIVADO

4.3.1 Prestaciones Económicas

El patrono debe pagar las 2/3 partes del salario durante

los 90 primeros días, y la mitad del salario por el tiempo restante hasta completar 180 días. De este beneficio están exceptuados los trabajadores de la industria puramente familiar, los accidentales o transitorios y los artesanos que trabajando en su establecimiento no ocupen más de cinco trabajadores permanentes extraños a su familia. Los empleados del servicio doméstico tienen derecho al pago íntegro de su salario hasta por un mes.

4.3.2 Prestaciones Asistenciales

Sólo los trabajadores de las empresas con capital de 800.000 pesos o más, tienen derecho a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por seis meses. Los trabajadores afiliados al ISS inscritos con cuatro semanas de antelación a la fecha de iniciación del tratamiento o atención en general, tienen derecho a la atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y odontológica necesaria, servicios de rehabilitación, recuperación, aparatos ortopédicos, prótesis y servicios preclínicos, de diagnóstico y tratamiento. Las prestaciones asistenciales suministradas por el ISS pueden extenderse hasta por 360 días, siempre que exista pronóstico favorable de curación.

4.4 DIFERENCIAS

- En el sector público la prestación económica se le con

cede a todos los empleados oficiales; en el sector privado hay excepciones. El artículo 229 del C.S. del T. señala que no se concede esta prestación a los trabajadores de la industria familiar, ni a los trabajadores accidentales o transitorios, ni a los trabajadores de un artesano que no ocupe más de cinco trabajadores permanentes; los empleados del servicio doméstico tienen una prestación especial.

- En el sector público los tres primeros días de la incapacidad se pagan con salario completo; en el sector privado sólo se reconocen las 2/3 partes del salario.

- Las prestaciones asistenciales en el sector público se conceden a todos los trabajadores; en el sector privado, sólo a los trabajadores de las empresas de más de \$800.000 de capital y para los afiliados al ISS que cumplan con las cotizaciones exigidas.

- Las prestaciones asistenciales en el sector público son sin limitación alguna y por todo el tiempo que fuere necesario; en el sector privado sólo es hasta por seis meses y para los debidamente asegurados en el ISS, hasta por 360 días, siempre que haya concepto favorable para curarse.



4.5 JURISPRUDENCIA - ENFERMEDAD NO PROFESIONAL: AUXILIO MONETARIO.

Otorgamiento del Auxilio Monetario durante los períodos de suspensión del Artículo 51 del C.S. del T.: "La enfermedad no suspende el contrato, sino que cuando este se haya suspendido por las causales del artículo 51, el trabajador enfermo tiene derecho al auxilio a pesar de la suspensión.

"Dice el recurrente que hubo infracción directa del artículo 53 del código, porque no se descontó como suspensión del contrato el lapso durante el cual el demandante estuvo enfermo, pero, en realidad, la norma citada obliga al pago de auxilio de enfermedad durante la época de suspensión del contrato, pero no porque la misma enfermedad suspenda la relación laboral, lo cual solo ocurre en los casos del artículo 51 de la misma obra, entre los cuales no se encuentra la enfermedad. Lo que quiere decir que esta no es motivo de suspensión, sino que cuando el contrato se suspende por otras causales, las del artículo 51, y durante dicho tiempo el trabajador está enfermo, tiene derecho al auxilio respectivo a pesar de la suspensión".

(Casación, 26 mayo 1953, Echeverry vs. Unión de Droguistas independientes).

5. AUXILIO DE CESANTIA

5.1 CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA

Todo trabajador tiene derecho a un mes de salario por cada año de servicios prestados, y proporcionalmente por fracciones de año, al terminar su vinculación laboral. Este auxilio monetario está consagrado para el sector privado en el Artículo 249 del C.S. del T., y para el sector público en la Ley 6a. de 1945, la Ley 65 de 1946 y el Decreto 1600 de 1945, en el cual se señala que se regirá por las normas legales y reglamentarias que regulan el sector privado.

La cesantía es una retribución diferida que ha sido instituida por el legislador con fines de previsión, para remediar en parte la desocupación a que puede ser llevado el trabajador que queda cesante. Tiene, además, carácter de retribución suplementaria por el trabajo realizado.

Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como salario base el último sueldo mensual devengado por el trabajador,

siempre que no haya tenido variación en los últimos tres meses. En 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.

5.2 SECTOR PÚBLICO

La Ley 61 de 1939 fue la primera que la consagró para algunos empleados públicos (trabajadores de la construcción). En 1945 la Ley 6 de ese mismo año la estableció para todos los trabajadores públicos, no existiendo ningún tipo de excepciones que restrinja la cesantía o la exonere, como ocurre en el sector privado.

La cesantía en el sector público está regulada por las normas del sector privado, rigiendo en forma común disposiciones tales como el salario base, la prohibición de pagos parciales, financiación de vivienda, patrimonio de familia y demás normas compatibles para ambos sectores.

El Decreto 3118 de 1968, creó el establecimiento público denominado Fondo Nacional del A-orro y ordenó la liquidación y entrega a éste de las cesantías de los empleados públicos y trabajadores oficiales de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, establecimientos públicos y empresas industriales y comerciales

de orden nacional, con el fin de que su pago sea oportuno, protección a la depreciación y promoción del ahorro y resolver el problema de vivienda de los servidores del estado.

5.3 SECTOR PRIVADO

Este auxilio fue consagrado por primera vez en la Ley 1a. de 1934. Actualmente está consagrado en el C.S. del T., Artículo 249 y s.s. En principio todo patrono está obligado al pago de este auxilio, pero existen dos excepciones:

- Quienes no están obligados a pagarlas: la industria familiar, a los trabajadores accidentales o transitorios y los artesanos que no ocupen más de 5 personas permanentes extrañas a su familia en su establecimiento. (Artículo 251)
- Quienes reciben cesantía restringida, Artículo 252 C. S. del T., los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas de capital inferior a \$20.000 y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a \$60.000, quienes tienen derecho sólo a 15 días de cesantía o proporcional por fracción de año. En los demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.



Este auxilio debe ser pagado directamente por el patrono, una vez terminado el contrato de trabajo.

El Código regula la prohibición del pago parcial, el salario base para la liquidación, trabajadores llamados a filas, financiación de vivienda, patrimonio de familia y su pago en caso de muerte del trabajador.

5.4 DIFERENCIAS

Debido a que el Decreto 1600 de 1945 señala que el auxilio de cesantía en el sector público se regiría por las normas legales y reglamentarias que regularán ésta en el sector privado, las diferencias son mínimas y las semejanzas muchas, pero dada la capacidad económica del Estado y su diferencia con la de algunos patronos privados, se dan las dos siguientes:

- En el sector público no hay excepciones para su pago; en el sector privado si hay patronos que no están obligados a pagarla. Artículo 251 C.S. del T. (artesanos, industria familiar).
- Existe en el sector privado la cesantía restringida (Artículo 252 C.S. del T.) para patronos que por su capital inferior, deben pagar una cesantía menor (servicio do

méstico, empresas agrícolas de menos de 60.000 pesos de capital).

- Una tercera diferencia puede ser la existencia de un establecimiento público (Fondo de Ahorro Nacional) encargado del pago de la cesantía de ciertos empleados públicos y trabajadores oficiales, la mayoría de ellos, a diferencia del pago directo en el sector privado.

5.5 JURISPRUDENCIA - AUXILIO DE CESANTIA: DENUNCIA PENAL Y RETENCION

"Cuando se trata de un 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, además de que el causal debe invocarse a la terminación del contrato, el patrono, para poder ejercer el derecho de retención del auxilio de cesantía, debe presentar la correspondiente denuncia penal, no en cualquier momento, sino a la terminación del contrato, como lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de esta Corporación. La razón es muy sencilla: si es a la terminación del contrato cuando nace la exigibilidad del auxilio de cesantía, el patrono para poder abstenerse de su pago, debe acreditar la facultad para retenerlo y mediante la prueba de que presentó la denuncia ante el juez Penal, quien es el encar

gado de decidir si existió o no delito. Porque yerra gravemente el Tribunal Superior al afirmar que el Juez Laboral puede calificar un acto como delictuoso o no, que no otra cosa dice cuando expresa que si el trabajador confesó el hecho o se encuentra demostrado con testigos, no es necesario presentar la denuncia penal.

(Casación 15 de noviembre de 1974 Americo Mikly contra Benito Chacón. Magistrado ponente, doctor Eduardo Grecco Correa.)

6. PENSION DE JUBILACION

6.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

Es un derecho especial que se le concede a los trabajadores por el hecho de haber alcanzado una edad y haber prestado determinado tiempo de servicios, con el fin de facilitarle un modus vivendi económico, por considerar que ya no disponen de energía para facilitar a la industria, ni pueden obtener un salario suficiente, quedando en condiciones inferiores, viniendo en su ayuda la ley concediéndoles el derecho de la pensión de jubilación.

La pensión de jubilación es una de las prestaciones más antiguas reconocidas por el Estado Colombiano. En el sector privado, sólo a partir de 1932 se ha legislado al respecto. Las primeras pensiones reconocidas fueron concedidas a militares que participaron en la guerra de la independencia, no como un derecho, sino como una "gracia especial". En 1886 se hizo extensiva a los educadores de las escuelas primarias cuando sus salarios eran modestos. En 1913 se extendieron algunas disposiciones a los educado-

res del sector privado. La Ley Primera de 1932 reconoció la pensión a los trabajadores ferroviarios de empresas particulares; la Ley Sexta de 1945, el Código Sustantivo del Trabajo, los Decretos 3135 de 1968, 1848 de 1969, el Decreto 1221 de 1965, la Ley Cuarta de 1976 y la Ley 33 de 1985 estructuraron este derecho.

Este derecho consiste en una pensión mensual equivalente al 75% de promedio de los salarios devengados en el último año de servicios. Sus elementos básicos son dos: la edad y el tiempo de servicios.

6.2 SECTOR PUBLICO

El empleado público o trabajador oficial que sirva 20 años continuos o discontinuos y llegue a la edad de 55 años, tendrá derecho a que por la respectiva entidad de Previsión se le pague una pensión mensual vitalicia de jubilación, equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año. Solo se computarán como jornadas completas con el fin de calcular el tiempo de servicios, las de 4 o más horas, se le sumarán y el resultado se divide entre 4. A éste, se le sumarán los días de descanso remunerado y las vacaciones, obteniendo así el tiempo de servicios laborados.

6.2.1 Excepciones

Los operadores de radio, de cable y similares que prestan sus servicios a la administración pública nacional, establecimientos públicos, empresas del Estado, o sociedades de economía mixta, los aviadores que trabajan al servicio de empresas industriales o comerciales del Estado, o sociedades de economía mixta; los trabajadores oficiales de empresas mineras que trabajan en socavones, y los trabajadores oficiales dedicados a labores que se realizan a temperaturas anormales, tienen derecho a pensión de jubilación al cumplir 10 años de servicios continuos o discontinuos, cualquiera que sea su edad. Si el trabajador de alguno de los casos anteriores ha servido 15 años continuos, tiene derecho a pensión de jubilación al cumplir 50 años de edad, siempre que en esa fecha se encuentre al servicio de la respectiva entidad.

Los profesionales y ayudantes de establecimientos oficiales de carácter nacional dedicados al tratamiento de tuberculosis, tienen derecho a pensión de jubilación al cumplir 15 años de trabajo continuo, cualquiera que sea su edad. Si el servicio ha sido discontinuo, la pensión se causa después de 20 años de servicios y 50 años de edad.



6.2.2 Pensión Sanción

El empleado oficial vinculado por contrato de trabajo que sea despedido sin justa causa después de haber laborado durante 18 años y menos de 15, continuos o discontinuos, en una o varias entidades del sector público, tendrá derecho a pensión de jubilación proporcional al tiempo de servicios a partir de la fecha de despido, si para entonces tiene 60 años, o cuando los cumpla. Igual acontece para los trabajadores despedidos después de 15 años de servicios, pero la edad en este caso es de 50 años; si el trabajador oficial después de 15 años de servicios se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión cuando cumpla 60 años de edad.

6.2.3 Otros Aspectos

La pensión la reconocerá y pagará la entidad de previsión a la cual estuvo afiliado al cumplir la edad y tiempo de servicio requerido. Si se retira sin cumplir la edad pagará la entidad a la que estuvo afiliado al cumplir el tiempo de servicios. Si no estuviere afiliado a ninguna entidad, el reconocimiento y pago lo hará la última empresa empleadora.

La pensión de jubilación debe pagarse mensualmente desde la fecha del retiro oficial. Si el pensionado no

puede cobrar directamente, puede autorizar por escrito el cobro de dicha pensión, luego de haber acreditado su supervivencia.

La pensión de jubilación es incompatible con la percepción de toda asignación proveniente de entidades de derecho público, establecimiento público, empresas oficiales y sociedades de economía mixta, salvo lo dispuesto en casos especiales por la ley; tampoco podrá reintegrarse al servicio oficial en ninguna de las anteriores entidades, excepto que se le suspenda la percepción de la pensión de vejez, mientras dure su nueva vinculación. Terminada ésta, podrá el trabajador pedir el reajuste de la Pensión de Jubilación, si tuviere derecho a ello, en relación con su último sueldo.

Fallecido un trabajador pensionado, con derecho a la pensión, su viuda tendrá derecho a reclamar la respectiva pensión en forma vitalicia (Ley 33 de 1973); si existen hijos menores o incapacitados para trabajar por razón de estudios o de invalidez, que dependieren económicamente de él, tendrá derecho a recibir en concurrencia con el cónyuge la respectiva pensión hasta cumplir la mayoría de edad, o hasta el término de los estudios, o hasta que cese la incapacidad. La participación se hará dividiéndola por la mitad entre el cónyuge y los hijos.



6.3 SECTOR PRIVADO

La pensión de jubilación en el sector privado está incluida dentro de las prestaciones patronales especiales.

Artículo 260 C. S. del T. "Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de \$800.000 o superior, que llegue o haya llegado a los 55 años de edad si es varón, o a los 50 años si es mujer, después de 20 años de servicios continuos o discontinuos, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio. Si se retira o es retirado del servicio sin haber cumplido la edad referida, tiene derecho a la pensión al cumplirla, siempre que tenga el tiempo de servicio. Los afiliados al ISS cuando cumplan 60 años si es varón, o 55 si es mujer, tienen derecho a la pensión, si además tiene acreditadas 500 semanas de cotización durante los últimos 20 años anteriores al cumplimiento de la edad, o 1.000 semanas sufragadas en cualquier tiempo.

6.3.1 Excepciones

Los operadores de radio, de cable y similares, los aviadores de empresas comerciales, trabajadores de empresas mineras que presten sus servicios en socavones y los de-

dicados a labores que sean realizadas a temperaturas anormales, tienen derecho a la pensión después de 20 años continuos o discontinuos de trabajo, cualquiera que sea su edad. Si el tiempo servido es no menos de 15 años, tienen derecho a la jubilación al llegar a los 50 años, siempre que en esa fecha se encuentren al servicio de la respectiva empresa y que el trabajo haya sido continuo.

Los profesionales y ayudantes de establecimientos particulares dedicados al tratamiento de la tuberculosis, tienen derecho a la pensión al cumplir 15 años de servicios continuos, cualquiera que sea su edad. Si el servicio ha sido discontinuo, se reconoce después de haber cumplido 20 años de servicio y 50 de edad.

Los afiliados al ISS que estén en las situaciones anteriores para su liquidación-se procederá así: en cuanto a la edad se disminuirá en un año por cada 50 semanas cotizadas con posterioridad a las 750 cotizadas en forma continuo o discontinua.

Monto de la pensión: Esta pensión no será inferior al salario mínimo mensual más alto, ni superior a 22 veces ese mismo salario. En el ISS el monto de la pensión se integra así: una cuantía básica igual al 45% del salario mensual de base, con aumentos del 1.2% del mismo salario

mensual de base por cada 50 semanas cotizadas con posterioridad a las 500 primeras semanas de cotización.

6.3.2 Pensión Sanción

El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior de \$800.000 después de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de 10 años y menos de 15, continuos o discontinuos, tendrá derecho a que la empresa le pague una pensión proporcional al tiempo servido si para entonces tiene cumplidos 60 años o desde la fecha en que los cumpla. Si el trabajador injustamente despedido tiene más de 15 años de servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador cumpla 50 años, o desde la fecha del despido, si ya los cumplió. Esta pensión corre a cargo del patrono, y es compatible con la pensión de jubilación otorgada por el ISS.

6.3.3 Otros Aspectos

El pago de la pensión puede suspenderse y retenerse la suma que corresponda, en los casos de delitos contra el patrono o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos de graves daños causados al patrono, estable

cimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar.

Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de 18 años tendrán derecho a recibir la pensión de jubilación distribuida así: mitad al cónyuge y mitad para los hijos, a falta de éstos tienen derecho los padres o hermanas solteras, siempre que no tengan medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

6.4 DIFERENCIAS

- La edad y el tiempo de servicio en el sector público y privado son diferentes: En el sector público se exige 55 años de edad y en el sector privado 55 para los varones y 50 para las mujeres. Los afiliados al ISS, deben tener 60 años si son varones y 55 si son mujeres; el tiempo de servicio, en el ISS se cuenta por años de servicios y por semanas cotizadas (500 o 1.000); en el sector público todos los trabajadores que llenen los requisitos exigidos tienen derecho a la pensión; en el sector privado sólo los trabajadores de las empresas de capital igual o superior a \$800.000 y los afiliados al ISS.

- En el sector privado los afiliados al ISS tienen una



prestación económica fijada en forma diferente a los demás trabajadores del sector privado y a los del sector público (45% de base más incremento de 1.2%; 75% del salario base en el sector público y resto del sector privado).

- Los trabajadores del sector privado afiliados al ISS que desempeñan labores exentas de ciertos requisitos (mine ro de socavones, operadores de radio, de cable, etc.) se les reconoce la pensión de jubilación apreciando la edad en forma diferente (se le disminuye un año por cada 50 se manas cotizadas posteriores a las primeras 750), a los tra bajadores que desempeñen igual labor en el sector público y al resto del sector privado.

- El empleado del sector privado que tenga derecho a una pensión sanción, puede percibir igualmente cualquier otro tipo de pensión, incluso la pensión de jubilación de los seguros sociales. La pensión sanción del sector público es incompatible con cualquier otra pensión o sueldo oficial.

Los trabajadores del sector privado no afiliados a los Se guros Sociales, cuando fallecen pueden ser sustitufdos, a falta de cónyuge o hijos, por los padres, hermanos inválidos o hermanas solteras sin medios cóngruos para subsistir; los trabajadores del sector público y los afiliados al ISS solo pueden ser sustitufdos por sus cónyuges o hijos.

- Los trabajadores del sector público tienen derecho a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica, de laboratorio y hospitalaria a que haya lugar; en el sector privado, únicamente para los afiliados al ISS.

6.5 COMENTARIOS DE LA LEY 33 DE 1985

Esta Ley contiene algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y la Pensión de Jubilación para el sector público. Respecto a esta última, las principales modificaciones son:

- Se equipara la edad de la mujer con la del hombre, 55 años. Anteriormente era de 50 años. Esta disposición no rige para quienes a la fecha de vigencia de la nueva Ley (29 de enero de 1985) hayan cumplido los requisitos para obtenerla o tengan 15 años de servicios continuos o discontinuos, ni para quienes se hallen retirados del servicio oficial con el tiempo de labor, pero sin la edad. Estos trabajadores se continuarán rigiendo por las normas anteriores.

- A partir de la vigencia de esta Ley, ningún empleado oficial, podrá ser obligado, sin su consentimiento expreso y escrito a jubilarse antes de la edad de 60 años, salvo las excepciones que, por vía general, establezca el Gobierno.

- Para calcular el tiempo de servicios que dan derecho a la pensión de jubilación o vejez, se establecen como jornadas completas las de 4 horas o más diarias.
- Se establece la base de liquidación de los aportes proporcionales a la remuneración del empleado, compuesta por los siguientes factores: asignación básica, gastos de representación, prima técnica, dominicales y festivos, horas extras, bonificación por servicios prestados y trabajo en días de descanso obligatorio, jornada nocturna o suplementario.
- Se establece que la pensión sanción debe ser pagada por la entidad causante y no por las Cajas, pudiendo pedir re-liquidación de la pensión por el mayor valor, si se reintegrare posteriormente al servicio.

6.6 JURISPRUDENCIA - PENSION PLENA Y PENSION SANCION: ACUMULACION DE SERVICIOS EN VARIAS ENTIDADES OFICIALES

"Pero en la hipótesis de los trabajadores oficiales, sí es procedente, por provisión legal, que lleguen a acumularse los servicios prestados a distintos entes agencias gubernamentales bajo ese vínculo, para completar el tiempo necesario y recibir pensión ordinaria de jubilación. La antigüedad se predica entonces, en el evento de la pen

sión ordinaria, frente a todo el ente estatal, con la circunstancia de que las diversas personas o agencias servidas deben contribuir a prorrata del tiempo laborado en cada una al pago de la pensión plena. Se suman pues los tiempos de servicios, pero se mantiene el principio de la individualidad de los distintos patrimonios que deben servir la prestación.

"Entonces, es claro que la antigüedad que debe tenerse en cuenta, frente al artículo 8° de la ley 171, para el trabajador oficial es la de sus servicios en la misma entidad o agencia del Estado que llegue a despedirlo injustamente, después de diez años de labores cumplidas en ella, exclusivamente, para que en esta forma esa entidad quede obligada a pagarle pensión especial de jubilación derivada del despido injusto. La antigüedad que se tiene en cuenta, para los efectos del dicho artículo 8°, es la del despido en la entidad que prescinde injustamente de sus servicios y no otra.

47661

"Se trata pues de una antigüedad relativa y no de la antigüedad absoluta o total frente a los entes oficiales".

(Casación, agosto 25 1980)



7. SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO - SEGURO DE MUERTE

7.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

La finalidad de esta prestación es cubrir el riesgo de muerte de los trabajadores. Busca garantizarle a la familia del trabajador un ingreso adicional en caso de que éste fallezca. Se busca remediar en parte la situación económica y social de la familia que por esa causa se ve privada de una fuente de ingreso. Sin embargo, debe pagarse sin tener en cuenta la situación económica de los beneficiarios.

Desde 1921, con la Ley 37 se ha venido regulando esta prestación. El Decreto 3135 de 1968 y su reglamentario 1848 de 1969, al igual que el Código Sustantivo del Trabajo lo regulan actualmente para los sectores público y privado.

Consiste en una prestación económica que se les paga a los beneficiarios.

7.2 SECTOR PUBLICO

Todo empleado oficial en servicio goza de un seguro por

muerte equivalente a doce mensualidades del último salario devengado; el valor de dicho seguro será de 24 mensualidades, si el empleado fallece como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Esta indemnización excluye las del accidente de trabajo en enfermedad profesional, a menos que se haya ocasionado por culpa imputable a la empresa empleadora, en cuyo caso habrá lugar a la indemnización total y ordinaria por perjuicio, descontándose el dinero pagado por seguro de muerte.

La distribución se hará así: la mitad para el cónyuge sobreviviente y la otra mitad para los hijos. A falta de una de estas partes acrecerá a la otra; a falta de ambas, el seguro se distribuirá a los padres; a falta de padres, a los hermanos menores de 18 años y a las hermanas, siempre que demuestren que dependían económicamente del fallecido.

Este seguro debe ser pagado dentro de los tres meses siguientes a su reconocimiento por la entidad de previsión a que estuviere afiliado, o en su defecto por la empresa empleadora.

El seguro se extingue por la terminación de la relación jurídica laboral, excepto cuando el despido fue injusto o el empleado estaba afectado por una enfermedad no profesional. En este caso, la protección del seguro se extiende hasta por

tres meses; si el empleado estaba afectado por enfermedad profesional o accidente de trabajo, se extenderá la protección hasta por seis meses.

Si hay controversia entre los beneficiarios, se suspenderá su pago hasta que se decida judicialmente,

Solicitado el pago del seguro, la entidad obligada a pagar lo publicará un aviso por dos meses en un periódico del lugar, con intervalo no menor de 15 días, con el fin de que se presenten los posibles beneficiarios. Transcurrido un mes del último aviso, la entidad pagará a los beneficiarios que demuestren su derecho.

7.3 SECTOR PRIVADO

Toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios.

Pagarán, mientras el ISS asume este riesgo: un mes de salario por cada año de servicio continuo o discontinuo, liquidados en la misma forma que la cesantía, sin que sea inferior a doce meses de salario, ni superior a cien veces el salario mínimo mensual más alto. Si la muerte del trabajador se ocasionare por accidente de trabajo, el va

lor del seguro será del doble.

La empresa debe contratar con una compañía aseguradora este riesgo en caso de que no lo haya asumido el ISS, pero si su capital es superior a \$100.000 puede asumir el carácter de aseguradora, previo permiso del Ministerio del Trabajo.

La empresa obligada al seguro de vida debe darle a cada trabajador un certificado donde conste el seguro, la compañía aseguradora, sus beneficiarios, etc.

Son beneficiarios forzosos de esta prestación el cónyuge y los hijos, por mitades. A falta de una parte, acrecerá a la otra. A falta de ambas, corresponderá a los padres. Cuando un trabajador entra al servicio de una empresa, ante testigos debe señalar los beneficiarios forzosos, y a falta de éstos debe designar beneficiario voluntario y la proporción en que los instituye. Si existe controversia entre los beneficiarios, la empresa solo está obligada a pagar cuando se le presente copia autenticada de sentencia judicial que resuelva el litigio.

Al terminar el contrato de trabajo, cesa la obligación del seguro, excepto si termina por despido injusto, o por enfermedad no profesional, se extiende por tres meses; si

termina por accidente de trabajo o estando afectado de enfermedad profesional, se extiende hasta por seis meses. El procedimiento para el pago del seguro es igual al del sector público (edicto, etc.).

7.4 DIFERENCIAS

- Se diferencia por el monto de la prestación económica; en ambos el mínimo es de 12 meses de salario mensual, pero el máximo en el sector público es de 24 meses del último salario, y en el sector privado es de 200 veces el salario mínimo más alto.
- En el sector público toda entidad empleadora está obligada a pagar el seguro; en el sector privado solo las empresas de carácter permanente.
- En el sector público los hermanos que dependían económicamente del fallecido son beneficiarios o pueden llegar a serlo; en el sector privado no.
- En el sector privado existe la posibilidad de nombrar voluntariamente beneficiarios, en el sector público no, todos son forzosos.



7.5 JURISPRUDENCIA - SEGURO DE VIDA: CONFLICTO ENTRE BENEFICIARIOS RECLAMANTES.

"Procedimiento que la empresa debe seguir en estos casos: Debe abstenerse de pagar el seguro hasta que la justicia laboral decida quién tiene mejor derecho para reclamarlo. Objeto de esta previsión legal: protege la institución de los beneficiarios forzosos establecido por el C.S. del T., en oposición al sistema de designación libre que traía la legislación anterior. Consecuencia de pagar el seguro, en caso de conflicto, sin esperarse a la decisión judicial: expone a la empresa a un doble pago, pues debe hacerlo también a los beneficiarios que señale la sentencia, si estos son distintos a los reconocidos por la empresa.

"El ordinal 6º del Artículo 294 del C.S. del T. dispone que, 30 días después de la fecha del segundo aviso público que deben dar las empresas anunciando la muerte del trabajador y las personas que se han presentado a reclamar el seguro, deberá pagar su valor a quienes hayan acreditado el carácter de beneficiarios, quedando de allí en adelante exonerada de la obligación, pero siempre que en tal lapso "no se hubieren presentado otros reclamantes ni controversias sobre derecho al seguro". Y el Artículo 295 ibidem dispone que en caso de que dentro del mismo término se suscitaren controversias entre los reclamantes que se di

cen beneficiarios, la empresa no estará obligada a realizar el pago hasta tanto se le presente copia auténtica de la sentencia judicial definitiva que haya dicho a quién corresponde el derecho.

"El supremo no encuentra oscuridad ninguna en los textos citados. La ley quiso sustraer a la voluntad de las empresas la decisión sobre derecho al seguro de vida en todo caso en que, abierta la tramitación privada o extrajudicial que debe anteceder al pago del mismo, haya controversia o conflicto sobre el derecho. Y que no se trata en este momento de conflicto judicial, se desprende de los mismos textos, pues que ellos suponen la presencia de los distintos reclamantes dentro del período de tramitación del seguro ante la empresa correspondiente, de tal manera que suscitado el conflicto se suspende la obligación de pago inmediato hasta que se cumpla la condición de que una decisión de los jueces del trabajo determine en forma definitiva el o los beneficiarios del derecho. Esta solución del artículo 295 tiene por objeto proteger el régimen de beneficiarios forzosos establecido por el estatuto. Dentro del sistema legal anterior al Código Sustantivo, la institución del beneficiario era libre y por ello bastaba que el trabajador hubiera indicado la persona o personas que debían recibir el valor del seguro, para que, producida su muerte, la empresa entrara a satis-

facen la obligación y ella se entendiera cumplida legalmente. En el nuevo ordenamiento hay que entender preferencialmente al sistema institucional establecido por los artículos 294 y 293, y por ello, si entre los beneficiarios a que dichos textos se refiere, llegare a presentarse conflicto, debe ser la justicia del trabajo y no la empresa quien debe desatarlo, porque es al Estado y no a los particulares a quien compete decir el derecho y establecer en casos como el de autos, quien o quienes de los solicitantes han demostrado más cabalmente reunir los requisitos legales para que se les tenga como titulares de la prestación impetrada.

"Consecuencia natural de cuanto acaba de decirse es que si la empresa a quien se ha reclamado el seguro, lo paga, sin estar obligada, a una o a varias personas entre las cuales se ha suscitado el conflicto, a pesar de lo preceptuado por los textos legales, debe correr la contingencia de incurrir en un pago de lo no debido, si a la postre la sentencia que ponga fin a aquél, decide que son otras las personas beneficiarias del derecho. Y deba también, como es natural, pagar a éstas últimas en la forma y términos en que lo ordene el fallo correspondiente.

"Ahora bien: sí, como lo admitió el fallo acusado, ante la empresa y dentro del término establecido por el ordi-

nal 6 del artículo 294 y por el artículo 295, hubo solicitudes encontradas, formuladas, una por quienes se decían hijos naturales del extinto, y otra por quien se afirmaba su madre natural, precaución elemental de la empresa era la de abstenerse de pagar hasta que se viniera la decisión judicial".

(Casación, 11 de marzo, 1955, Herrera vs Compañía Marisol)



8. PRIMA DE SERVICIOS

8.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

Es una prestación de tipo económico que se concede a ciertos empleados como sustitución de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Está consagrada en el Artículo 306 del C.S. del T. para el sector privado, y en el Decreto 1042 de 1978 para el sector público. El Código Sustantivo del Trabajo la considera como una prestación especial.

Esta prestación consiste en un pago en dinero que debe hacerse al trabajador por cada año de servicio prestado o semestre trabajado, de acuerdo con la reglamentación especial de cada sector.

8.2 SECTOR PUBLICO

Es de origen reciente, solo fue establecida desde 1978. No cobija a todos los empleados oficiales; beneficia so-

lo a los empleados públicos que desempeñan las distintas categorías de empleo en los ministerios, departamentos administrativos, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional. No beneficia a los trabajadores oficiales, a los empleados públicos que con anterioridad al Decreto 710 de 1978 tengan asignado esta contraprestación, cualquiera que sea su denominación. A los empleados oficiales que tienen régimen especial, no los cobija esta norma (Empleados públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores que presten servicio en el exterior, empleados del Departamento Nacional de Planeación, etc.).

La Prima de Servicios en el sector público consiste en el equivalente de 15 días de remuneración por el año laborado, pagado en los primeros 15 días del mes de julio de cada año. Si el empleado no ha trabajado el año completo, tiene derecho al pago proporcional de la prima, a razón de una doceava parte por cada mes de trabajo, siempre que haya trabajado por lo menos un semestre. Si el empleado pasa del servicio de una unidad a otra sin darse solución de continuidad en el servicio, el tiempo laborado en la primera se tiene en cuenta para efectos de la liquidación de esta prima.



8.3 SECTOR PRIVADO

Está consagrada como una prestación patronal especial (Artículo 305 del C.S. del T.). Solo están obligados a pagarla las empresas de carácter permanente, a cada uno de sus trabajadores, excepto los ocasionales o transitorios así:

- Las empresas de capital de \$200.000 o superior, un mes de salario por año de servicios prestados pagados la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros 20 días de diciembre, a quienes hubieren trabajado todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa, y

- Las empresas de capital menor de \$200.000, 15 días de salario pagados una semana el último día de junio y otra los primeros 20 días de diciembre a quienes trabajen todo el semestre o proporcionalmente al tiempo servido, siempre que hubiesen trabajado por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

8.4 DIFERENCIAS

- En el sector público la prima de servicios solo cobija

a los empleados públicos del orden nacional; en el sector privado, solo están obligados a pagarla los patronos con carácter de empresa.

- En el sector público esta prestación económica equivale a 15 días de salario por cada año de servicios prestados, o proporcionalmente; en el sector privado es de un (1) mes por cada año de servicios prestados, o proporcionalmente para las empresas de capital de \$200.000 o más y de 15 días para las empresas de capital inferior a \$200.000 por cada año de servicios prestados o proporcionalmente.

- En el sector público se paga en los primeros 15 días del mes de julio, en el sector privado se hacen dos pagos: uno el último día de junio y otro los primeros 20 días de diciembre.

- En el sector público existe una garantía de que carece el sector privado: el empleado público que pasa de una entidad a otra sin solución de continuidad, tiene derecho a que se le compute para efectos de la prima de servicios, el tiempo laborado en la primera.

8.5 JURISPRUDENCIA - PRIMA DE SERVICIOS: CAUSACION DEL DERECHO.

"La adquisición del derecho está sometida a dos requisitos:

- Prestación del servicio por el trabajador durante el respectivo semestre o trabajo realizado dentro del semestre por tiempo no inferior al trimestre.
- Que el trabajador no sea despedido por justa causa.

Adquiere el trabajador el derecho a la prima del primer semestre el 30 de junio, y el correspondiente a la prima del segundo semestre, en los primeros 20 días de diciembre. Tales fechas señalan la exigibilidad de las obligaciones.

De acuerdo con la norma legal citada, el derecho se causa por servicio prestado, es decir, durante la ejecución del contrato. Su aplicación, vigente la convención, no ofrece dificultad tratándose de servicios por semestres, o dentro de cada uno de estos por fracciones que alcancen o excedan un trimestre. en uno y otro caso la obligación se hace exigible en las fechas ya señaladas. La cuestión varía cuando el contrato termina antes de expirar el pri-

mero o el segundo semestre. En tal evento no hay contrato en ejecución, ni, en consecuencia, prestación del servicio. Extinguida la relación de trabajo antes de expirar el primer semestre, se cabe con certeza que no llegará el 30 de junio, y concluida antes de terminar el último mes del segundo semestre, se sabe también que no advendrán los días 1 al 20 de diciembre. Desapareciendo en uno y otro caso la hipótesis en que se funda el artículo 306, las fechas que este indica para el pago de la prima en los dos semestres, no sirven para señalar la exigibilidad de la parte proporcional. La norma contempla efectos del contrato durante su vida, no los posteriores a su ejecución. Por tanto la fecha en que el contrato termina marca la del pago de la prima por la parte proporcional y, de consiguiente, la de su exigibilidad. Armoniza este criterio con el informo el artículo 65 ibidem, pues para la sanción establecida en éste a cargo del patrono, toma como punto de partida el de la expiración del contrato, si al producirse este hecho no cancela al trabajador los salrios y prestaciones debidos. El canon legal parte de la base de que en ese momento se hacen exigibles las obligaciones que tienen su fuente en la convención laboral" (Casación septiembre 29, 1961).



9. PENSION DE INVALIDEZ

9.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

Se entiende por invalidez la disminución de la capacidad laboral que afecta en forma grave a una persona para derivar su sustento en determinada actividad. La pérdida de la capacidad habitual o profesional de trabajo, en un 75%, o más.

Esta prestación da lugar a un beneficio económico y a una asistencia médica.

9.2 SECTOR PUBLICO

Tiene derecho a la pensión todo empleado oficial que se halle en situación de invalidez, transitoria o permanente. Se considera inválido al empleado oficial que por cualquier causa, no provocada intencionalmente, ni por culpa grave, o violación injustificada y grave de los reglamentos de Previsión, ha perdido en un porcentaje no inferior al 75% su capacidad para continuar ocupándose en

la labor que constituye su actividad habitual o la profesional a que se ha dedicado ordinariamente.

El servicio médico de la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado calificará el grado de invalidez. Si no está afiliado, lo hará el servicio médico de la entidad empleadora, o el de la Caja Nacional de Previsión.

9.2.1 Prestaciones Económicas

Si la incapacidad es superior al 95%, tendrá derecho a una pensión mensual igual al último salario devengado o al promedio, si fuere variable.

Si excede el 75% sin pasar del 95%, la pensión será del 75% del último salario o promedio mensual, si fuere variable.

Si la incapacidad es del 75%, la pensión será igual al 50% del último salario o promedio mensual, si es variable.

9.2.2 Prestaciones Asistenciales

Tiene derecho a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria a que hubiere lugar, mientras go-

ce de la pensión. Tiene derecho a que se le procure la rehabilitación y debe someterse a los exámenes médicos periódicos con el fin de graduar la invalidez para aumentar o bajar la cuantía. Si se opone, se suspenderá, mientras dure la mora, el pago de la pensión de invalidez.



9.2.3 Otros Aspectos

Debe reconocerla y pagarla la entidad de previsión a que esté afiliado el empleado. Si no estuviere, lo hará directamente la empresa empleadora. Esta pensión se debe reconocer desde el señalamiento de la incapacidad y cesado el subsidio monetario por incapacidad para trabajar.

Si la invalidez es producto de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleado tiene derecho a esta pensión, en subsidio de las indemnizaciones que causen aquellas.

9.3 SECTOR PRIVADO

El Código Sustantivo del Trabajo y las normas del ISS hacen diferencia para el pago de las prestaciones: si la invalidez es producto de enfermedad no profesional, o lesión distinta del accidente de trabajo, o si es producto de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

9.3.1 Invalidez como consecuencia de enfermedad no profesional o lesión distinta del accidente de trabajo.

Si como consecuencia de enfermedad no profesional o lesión distinta del accidente de trabajo, o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocada intencionalmente, le sobrevenga al trabajador una invalidez que le incapacite para procurarse una remuneración mayor de 1/3 de la que estuviere percibiendo, tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- En caso de invalidez permanente parcial, a una suma de 1 a 10 meses de salario, graduado por el médico al calificar la invalidez.
- En caso de invalidez permanente total, tiene derecho a una pensión mensual equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, hasta por 30 meses y mientras subsista la invalidez.
- En caso de gran invalidez tendrá derecho a una pensión mensual equivalente a la de jubilación durante 30 meses.

Si el trabajador tuviere más de 55 años de edad, o los cumpliera durante la invalidez, y más de 15 años de servicios continuos o discontinuos en la misma empresa, esta pensión

se convertirá en pensión de jubilación.

Si el trabajador es afiliado al ISS, tiene derecho por invalidez no profesional a una pensión mensual de un 45% del salario mensual de base, con aumento del 1.2% por cada 50 semanas acreditadas con posterioridad a las primeras 500, más otro incremento del 7% por cada hijo no mayor de 16 años, o mayor de 18 si son estudiantes o inválidos, más otro 14% por el cónyuge siempre que éste no disfrute de pensión de invalidez o vejez. Si el trabajador está afectado de gran invalidez, la cuantía básica será del 55%.

Estas prestaciones económicas, si no están afiliados al ISS, solo deben suministrarlas las empresas de capital de \$800.000, o más.

La prestación asistencial médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria se prestará por 6 meses; los afiliados al ISS, por todo el tiempo, siempre que fuere necesario.

Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito; la renuencia injustificada priva del auxilio correspondiente. La empresa puede procurar la recuperación o reeducación en oficios compatibles con su categoría anterior. Si lograda esta, se opone a trabajar o se opone a la recuperación, se extingue el derecho.

Esta prestación es incompatible con el auxilio por enfermedad. Se paga provisionalmente durante el primer año; vencido éste, se hace un exámen médico y cesará la pensión si ha recuperado más de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia; sin embargo, demostrado esto, en cualquier tiempo, puede cancelarse la pensión.

9.3.2 Invalidez como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.

Los trabajadores afiliados al ISS tienen derecho a una pensión mensual, así:

- Si la incapacidad es permanente total, la pensión es equivalente al 60% del salario mensual de base.
- Si la incapacidad es permanente absoluta, será de un 70% del salario mensual de base.
- Si es gran invalidez, será equivalente al 85% del salario mensual de base.

Las dos primeras provisionalmente por un término de dos años; si subsiste después de este período, se tornarán en definitiva.



Estos trabajadores tienen derecho a las prestaciones médicas, asistenciales, quirúrgicas, farmacéuticas, etc. por todo el tiempo que sea necesario. Los trabajadores no afiliados al ISS que les sobrevenga una invalidez producto de un accidente de trabajo, o de una enfermedad profesional, se les indemnizará de acuerdo con lo reglamentado para estas prestaciones.

9.4 DIFERENCIAS

- En el sector público no interesa si la invalidez es producto de accidente de trabajo, enfermedad profesional o no profesional, u otro motivo, para otorgar la prestación.

En el sector privado, tanto en los seguros sociales, como para los no afiliados, sí interesa, para conocer si tienen o no derecho a esta prestación y conocer su monto.

- Toda entidad del sector público está obligada a pagar esta prestación. En el sector privado las empresas de capital inferior a \$800.000 cuyos trabajadores no estén afiliados al ISS, no están obligadas a prestarla.

- Varían el monto de la prestación económica y la forma para determinar la cuantía de la prestación económica; pero ambos sectores tienen en cuenta los grados de invalidez para determinar la cuantía.

- Mientras subsista la invalidez, los pensionados del sector público y del ISS tienen derecho a sus prestaciones sin limitación en el tiempo. Los trabajadores del sector privado no afiliados al ISS, sólo pueden percibir la pensión hasta por 30 meses.

- Las prestaciones asistenciales para el sector público y los afiliados al ISS no tienen limitaciones en el tiempo; los del sector privado, no afiliados al ISS, sólo hasta por 6 meses.

- Al trabajador con 55 años de edad, o que los cumpliera durante la invalidez, con más de 15 años de laborar en la misma empresa, se le convierte la pensión en jubilación. Esto solo se da para los trabajadores del sector privado no afiliados al ISS.

9.5 JURISPRUDENCIA - PENSION DE INVALIDEZ COMO JUSTA CAUSA DE TERMINACION DEL CONTRATO

Extractos: "El numeral 15 del literal A del artículo 7° del precitado Decreto (2351 de 1965) tiene reconocimiento al trabajador de la pensión de invalidez, estando al servicio de la empresa, como causal justa para dar por ter-

minado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, sin que la ley haga ninguna referencia a que su carácter deba ser legal, como sí lo hace respecto a la pensión de jubilación el numeral 6º del artículo 3º de la Ley 48 de 1968, de lo que se infiere que el otorgamiento al trabajador de una pensión de invalidez por mandato legal, convencional o por libre voluntad del patrono implica justa causa para terminar el contrato de trabajo siempre que se cumpla, como es obvio, con la exigencia del aviso al trabajador en los términos de ley. Importa decir que cuando se concede dicha pensión por voluntad del patrono ella constituye un derecho del trabajador y una obligación para el patrono, igual que cuando se trata de la pensión de jubilación conforme lo ha dicho antes la Sala.

(Sentencia de noviembre 18 de 1982. Expediente 8362. Magistrado Ponente: Doctor Manuel Enrique Daza Alvarez).



10. AUXILIO DE MATERNIDAD

10.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

Con este nombre se consagran varias normas encaminadas a proteger a la mujer embarazada, su parto y la lactancia. En Colombia esta protección empezó con la Ley 53 de 1938. Las normas que regulan esta prestación son: los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969 en el sector público; el C. S. del T., la Ley 27 de 1984 y el Acuerdo 536 de 1974 en el ISS.

Las medidas de protección son económicas, asistenciales y de estabilidad laboral, y consisten más que todo en una serie de garantías para que la madre atienda su salud y la del niño durante la lactancia, suspendiendo su trabajo durante ciertos lapsos sin que el empleador pueda despedir la por esta razón.

10.2 SECTOR PUBLICO



10.2.1 Licencias remuneradas

Toda empleada oficial que se halle en estado de embarazo, tiene derecho en la época del parto, a una licencia remunerada por un término máximo de 4 semanas. La remuneración consiste en el pago del último salario asignado durante el tiempo que dure la licencia. Este pago lo hará la entidad empleadora, pero si nombra una empleada que reemplace en forma interina a la trabajadora, debe pagarla la entidad de previsión respectiva.

10.2.2 Prestaciones asistenciales

La empleada tiene derecho a los servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorio, obstétricos y hospitalarios a que hubiere lugar, sin limitación alguna.

10.2.3 Estabilidad laboral

No pueden ser despedidas las empleadas por motivo de embarazo o lactancia, durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto. Solo pueden ser retiradas por justa causa comprobada y con autorización del Inspector de Trabajo si está vinculada por contrato de trabajo, por resolución

motivada de la entidad nominadora. Si no se observan estos requisitos, se presume el despido por motivo del embarazo. En estos casos la trabajadora tiene derecho al pago de una indemnización equivalente al salario de 60 días y la suma de dinero correspondiente a la licencia de ocho semanas, si el despido impide el goce de ella, esto sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar.

La esposa o compañera del empleado oficial tiene derecho a la asistencia médica por maternidad y los hijos de esta a asistencia pediátrica hasta los seis meses de edad, mediante el pago de tarifas económicas o especiales.

10.3 SECTOR PRIVADO

10.3.1 Licencia Remunerada

Toda trabajadora embarazada tiene derecho en la época del parto a una licencia de ocho semanas remuneradas con el salario que tenga al entrar al descanso. Si sufre un aborto o un parto no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas remuneradas. Si el parto es viable la licencia será de ocho semanas. Durante la lactancia, en los primeros seis meses de edad, el patrono debe otorgar dos descansos de 30 minutos o más de ser necesario, según

autorización médica, dentro de la jornada de trabajo, para amamantar a su hijo; por este concepto no puede hacer descuento alguno del salario.

En caso de que el patrono incumpla la obligación de otorgar los descansos remunerados, debe pagarle a la trabajadora como indemnización el doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

El pago de estas remuneraciones económicas será asumido por los seguros sociales así: para la licencia de ocho semanas si la asegurada había cotizado 12 semanas antes del descanso prenatal, en caso de aborto o parto prematuro con criatura no viable, el ISS pagará a sus afiliadas que tengan un mínimo de cuatro semanas de cotización y su cuantía será del 2/3 del salario base.

10.3.2 Prestaciones asistenciales.

El C.S. del T. no señala obligación alguna en este sentido para los patronos, pero aquellos trabajadores afiliados al ISS en virtud del Acuerdo 536 de 1974 del ISS. tienen derecho a asistencia médica, obstétrica, odontológica y paramédica durante el embarazo, parto y puerperio siempre que tenga un mínimo de cuatro semanas de cotización.

10.3.3 Estabilidad laboral

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Su despido durante el embarazo y los tres meses posteriores a éste debe realizarse con autorización del Inspector del Trabajo, con fundamento en una causal de justa terminación del contrato; la trabajadora despedida sin esta autorización tiene derecho al pago de una indemnización equivalente al pago de 60 días de salario, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y, además, al pago de las ocho semanas de descanso remunerado si no lo ha tomado. El despido dentro del término del embarazo y tres meses posteriores al parto, si no se hizo con autorización del Inspector del Trabajo, se presume por motivo de embarazo o lactancia. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que disfrute de estos descansos y le está prohibido hacer uso del preaviso que expire en estos períodos.

La esposa del asegurado al ISS que hubiere cotizado cuatro semanas tiene derecho a las prestaciones asistenciales en caso de maternidad, igual la compañera del asegurado soltero, siempre que fuere inscrita con ocho meses de anticipación a la licencia prenatal.



10.4 DIFERENCIAS

- En caso de aborto, en el sector público se señala un término de hasta cuatro semanas para el descanso remunerado. En el sector privado este descanso tiene fijado un mínimo de dos semanas y un máximo de cuatro.
- Todas las empleadas del sector público tienen derecho a las prestaciones asistenciales; en el sector privado solo las afiliadas al ISS.
- En el sector privado en caso de que el patrono no conceda las licencias remuneradas anteriormente señaladas, debe pagar como indemnización a la trabajadora el doble de los descansos no concedidos. En el sector público no existe norma semejante por considerarse que el Estado como patrono siempre otorgará la licencia.
- En el sector público no está reglamentado los descansos para amamantar al niño, cosa que sí regula el C. S. del T. hasta los seis primeros meses.

10.5 JURISPRUDENCIA - MATERNIDAD: TRABAJADORA PARTICULAR. PRESUNCION.

No hay duda entonces que para dar por configurada la re-

ferida presunción en un evento determinado, se requiere la concurrencia de los siguientes requisitos:

a) que el patrono haya despedido a la trabajadora, b) que dicho despido se haya producido cuando ésta se encontraba dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, según el caso; y c) que el patrono no haya obtenido para proceder de esta manera la debida autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde del lugar donde faltare éste. Y que para desvirtuarla el patrono, contra el cual opera, pues es de carácter legal por la manera como aparece instituída, debe comprobar que esos hechos no han acaecido, por no haber habido despido sino terminación normal del contrato de trabajo por cualquiera de las causas al respecto consagradas en la ley; . no haber estado la trabajadora en el momento de la desvinculación laboral en estado de embarazo, o lactancia; y haberse obtenido al despedírsela la autorización administrativa correspondiente.

Estrictamente el preepto en cita no reclama la demostración de otros hechos por la trabajadora para la operancia y por el patrono, para la inoperancia, de esta presunción legal. Pero desde el momento mismo en que uno de los hechos indicados de que el legislador se vale para deducir el propósito o motivo ilegítimo del despido de la trabaja

dora, es el de que la despedida se encuentre dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, no hay duda alguna que el uno o el otro tienen que ser conocidos del patrono al tomar la aludida determinación, pues lógicamente - y con lógica actuá el legislador cuando recoge reglas prácticas para estatuir presunciones- no puede imputársele a una persona una consecuencia como la mencionada de un hecho que no ha realizado o que ignora. Por consiguiente, hay que entender implícita en el estudiado artículo de. C.S. del T., este requisito del conocimiento por parte del patrono del estado prenatal o de lactancia en que se encuentra su trabajadora cuando la despida, para la estructuración de la presunción de que se viene hablando, y la demostración de su razonable ignorancia, para desvirtuarla. (Juicio de Susana Pana de Forero contra Garulla y Cia. S.A. - 2 de septiembre de 1969 - Gaceta judicial Tomo No.CXXXI bis, páginas Nos.229 y 280)"



11. GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR

11.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

El patrono o la entidad de previsión social deben pagar un auxilio funerario para los gastos de entierro del trabajador fallecido como una contribución económica a la familia del trabajador.

11.2 SECTOR PUBLICO

La entidad empleadora a la muerte de un trabajador en ejercicio del cargo pagará como gastos de entierro una suma equivalente a una mensualidad del salario mínimo legal vigente en el momento del fallecimiento. Se le pagará a la persona que demuestre haber hecho los gastos respectivos mediante la presentación de comprobantes autenticados ante notario o juez.

El gasto de sepelio de los trabajadores pensionados será cubierto por la entidad o patrono que pague la pensión. Es equivalente a una suma comprendida entre cinco hasta

10 veces el salario mínimo mensual.

11.3 SECTOR PRIVADO

La reglamentación en este sector es igual a la establecida para el sector público tanto para los trabajadores en ejercicio como para los pensionados.

11.4 DIFERENCIAS

Básicamente no existen diferencias.

11.5 JURISPRUDENCIA - GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR. EXISTENCIA DEL VINCULO EN EL MOMENTO DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR:

"Es requisito para que se cause el derecho.

El trabajador tiene derecho a que un patrono (en el caso de los empleados oficiales es el Estado) tomen a su cargo los gastos de entierro. El art.59 del Decreto 1848 de 1969, impone a los patronos el deber de atender estos gastos y esta es una obligación que no se discute. Pero es necesario que en el momento de producirse el deceso del trabajador, tenga la calidad de tal, esto es, que no se haya roto el vínculo laboral". (Casación 4 junio, 1975.)



12. VACACIONES

12.1 CONCEPTO Y GENERALIDADES

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones por cada año completo de servicios prestados, con el fin de buscar una reparación fisiológica y biológica del organismo fatigado.

Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos públicos o privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de Rayos X tienen derecho a 15 días por cada seis meses de servicios prestados.

Causado el derecho a las vacaciones debe concederse oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, excepto en los siguientes casos:

- En el sector público, cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público o en la empresa, caso en el cual puede compensarse las vacaciones correspondientes a un período; en el sector privado el Ministerio del Trabajo podrá autorizar que se paguen en dinero la mitad de las vacaciones en caso de perjuicio para la economía nacional o a la industria.

- Cuando el contrato de trabajo termine sin que hubiere disfrutado de vacaciones, se compensarán en dinero por año cumplido de servicio o proporcionalmente por fracción de año, siempre que exceda de seis meses.

En estos casos se tomará como base de la compensación el último salario mensual devengado.

12.2 SECTOR PUBLICO

El pago de las vacaciones deberá efectuarse por su cuantía total y con una antelación no menor a cinco días a la fecha en que el trabajador inicie a gozar de las vacaciones.

Los empleados de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos tienen derecho a una prima de vacaciones equivalente a 15 días de sueldo por cada año de servicios. (Decreto 174 y 230 de 1975).

Las vacaciones no son acumulables sino en los siguientes casos:

- Cuando se trata de labores técnicas, de confianza o de manejo siendo difícil su reemplazo.
- Cuando sean empleados que prestan sus servicios en lugares distantes de la residencia de sus familiares.

La acumulación debe hacerse por resolución motivada y solo puede hacerse por dos años.

Si no se hace uso de las vacaciones decretadas o el empleado no las solicitare dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debieron ser ordenadas, se iniciará la prescripción por un término de cuatro años.

12.3 SECTOR PRIVADO

El pago de las vacaciones debe hacerse el día en que se

inicie el goce de ellas, el patrono debe darlo a conocer al trabajador, con 15 días de anticipación a la fecha en que le concederá las vacaciones.

El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia del patrono.

En este sector el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis días hábiles contínuos de vacaciones, pudiendo acumular los días restantes hasta por dos años. Esta acumulación se presume si solo goza de seis días de vacaciones en un año. Los trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a la residencia de sus familiares podrán acumular hasta por cuatro años.

12.4 DIFERENCIAS

- El pago de las vacaciones en el sector público debe hacerse mínimo con cinco días de anticipación al inicio de ellas; en el sector privado el día en que se inicie el goce de las mismas.

- En el sector privado no existe la prima de vacaciones consagrada para los empleados oficiales de los Ministerios,

superintendencias, establecimientos públicos y departamentos administrativos.

- En el sector público se puede acumular la totalidad de las vacaciones, mientras que en el sector privado el trabajador debe gozar de mínimo seis días hábiles de vacaciones, pudiendo acumular el restante hasta por dos años.

- En el sector privado los trabajadores extranjeros pueden acumular las vacaciones hasta por cuatro años; en el sector público solo por dos.

- En el sector privado el empleado de manejo, con autorización del patrono y bajo su responsabilidad puede nombrar un reemplazo; esto no se da en el sector público.

- Difieren en el término de la prescripción: en el sector público es de cuatro años y en el sector privado es de tres.

12.5 JURISPRUDENCIA - " VACACIONES: CARACTER JURIDICO DE ESTE DERECHO EN SUS DOS MODALIDADES: DISFRUTE DEL DESCANSO Y COMPENSACION EN DINERO.

"No es ni auxilio ni retribución de servicios, por lo cual no puede calificarse ni como prestación ni como salario.

Objetivos y fines diferentes de estas modalidades del derecho. Mora en el pago de la compensación en dinero: por no ser ni prestación ni salario, sino una reparación a que está obligado el patrono por no haber concedido el descanso durante la vigencia del contrato, no encuadra dentro de los elementos específicos del art.65 del C.S. del T., y no causa salarios caídos. Prescripción del derecho a compensar: como todas las acreencias laborales es susceptible de extinguirse por este medio.

"El derecho al goce de las vacaciones y el de no compensar las en dinero son de idéntica naturaleza y reconocen como fundamento un mismo hecho, o sea un año completo de servicios. No obstante, su carácter es diverso y distinta su finalidad. Siendo principal la vocación a su disfrute, es subsidiaria la facultad de compensarlas en dinero. Aquel busca el descanso efectivo del trabajador. Este, retribuir el descanso no satisfecho. En este sentido, la facultad de compensar las vacaciones en dinero, más que una prestación, es una indemnización. Como todas las acreencias laborales, si no se ejerce dentro de ciertos plazos fijados por el legislador, el derecho a compensar las vacaciones prescribe " (Cas., 31 mar.1955, Gómez vs. Gómez).



13. PRESTACIONES PARA EL SECTOR PUBLICO
NO CONTEMPLADAS PARA EL SECTOR PRIVADO

13.1 PRIMA DE NAVIDAD

Solamente está establecida para el Sector Público. Fue establecida en Colombia por la Ley 45 de 1945; en la actualidad se rige por las disposiciones contenidas en los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969.

Todos los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a una prima de navidad equivalente a un mes de salario que corresponda al cargo desempeñado el 30 de noviembre de cada año, prima que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre. Si no hubiere servido durante el año completo, tendrá derecho al pago proporcional al tiempo servido.

Quedan excluidos de este derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado y socieda

des de economía mixta, que por virtud de pactos colectivos, convenciones colectivas, reglamento interno y fallos arbitrales, tengan derecho a primas anuales de cuantía igual o superior, cualquiera que sea su denominación. Si el valor fuere inferior a la prima de navidad, la respectiva entidad pagará al empleado en la primera quincena de diciembre la diferencia que resulte.

13.2 PENSION DE VEJEZ

Fue consagrada inicialmente en el Decreto Extraordinario 2400 de 1968, regulado actualmente por los Decretos Extraordinarios 3135 de 1968 y 1848 de 1969.

El empleado público o trabajador oficial que cumpla 65 años de edad y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación o de invalidez, será retirado del servicio activo y pasará a disfrutar una pensión de retiro por vejez equivalente al 20% de su último sueldo y a un 2% más por cada año de servicio, siempre que carezca de recursos para atender a su cóngrua subsistencia.

La falta de medios para su cóngrua subsistencia se demostrará con la declaración de dos testigos y con la última declaración de renta. Esta pensión se reconocerá y paga-

rá por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el momento del retiro del servicio. Si no estuviere afiliado, lo pagará directamente la entidad empleadora.

El goce de esta pensión es incompatible con la percepción de toda designación proveniente de entidades de derecho público, empresas oficiales y sociedades de economía mixta, cualquiera que sea su denominación para el pago del servicio. Esta pensión puede ser inferior al salario mínimo.

14. REGIMENES ESPECIALES

14.1 CONCEPTO

Las prestaciones y normas antes comentadas constituyen las reglas generales de los derechos y prestaciones de los sectores público y privado, pero existen otros regímenes pres-tacionales que difieren un poco de las normas anteriores constituyendo regímenes de excepción.

14.2 SECTOR PUBLICO

Regímenes Especiales:

- Organo Jurisdiccional de Poder Público y el Ministerio Público, Decretos 546 de 1971, 542 de 1977, y 717, 911 y 1.306 de 1978.
- Contraloría General de la República, Decretos Extraordi-narios 927 y 929 de 1976.
- Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares, De-



creto Extraordinario 612 de 1977.

- Policía Nacional, Oficiales y Suboficiales, Decreto 613 de 1977.

- Personal civil al servicio del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, Decreto Extraordinario 610 de 1977.

- Personal civil al servicio de los establecimientos públicos y las empresas comerciales o industriales del Estado adscritas al Ministerio de Defensa, Decreto Extraordinario 611 de 1977.

- Educadores, Decreto 80 de 1980.

- Personal de la Universidad Nacional, Decreto Extraordinario 82 de 1980.

- Personal del ISS Decretos 219 de 1980, 1651 de 1977, 1650 de 1977.

- Personal del SENA, Decreto Extraordinario 594 de 1977.

- Administración Postal Nacional, Decreto Extraordinario 599 de 1977.

- Aeronáutica Civil, Decretos Extraordinarios 2332, 1333,

2334 de 1977.

- Planeación Nacional. Decreto Extraordinario 1515 de 1978.

- Registraduría Nacional del Estado Civil. Decreto Extraordinario 721 de 1978.

- Diplomáticos, Decretos 2016 de 1968 y 870 de 1978.

- Parlamentarios, Ley 48 de 1962 y el Decreto Reglamentario 1723 de 1964.

- Empleados del Congreso Ley 52 de 1978.

- Personal del Banco de la República, Decreto 740 de 1980.

- Instituto de Crédito Territorial, Decretos 152 de 1976, 1601 de 1980 y otros.

- Músicos de la Banda Nacional, Leyes 43 de 1948 y 67 de 1964.

14.3 SECTOR PRIVADO

Regímenes Especiales

- Trabajadores de la construcción
- Trabajadores de las Empresas de Petr6leos
- Trabajadores de la Zona Bananera
- Trabajadores de las Empresas Mineras e Industriales del Choc6.
- Trabajadores de minas de oro, plata y platino.
- Trabajadores de empresas agr6colas, ganaderas y forestales.
- Empleados del servicio dom6stico
- Choferes

Todos estos reg6menes consagrados y regulados por el C6digo Sustantivo del Trabajo.



15. NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

15.1. IRRENUNCIABILIDAD

Las prestaciones sociales son irrenunciables, excepto para el sector privado en los siguientes casos:

- Seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de 50 años los cuales queda en la facultad de renunciarlo.

- Los riesgos que sean consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del patrono (para los afiliados al ISS, este atiende los riesgos derivados de éstas).

No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones.

15.2 INEMBARGABILIDAD

Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera

que sea su cuantía. Se exceptúan los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y concordantes del C.C.C.; pero el monto del embargo o retención no puede exceder del 50% del valor de la prestación respectiva.

15.3 PRELACION DE CREDITOS

Las prestaciones sociales pertenecen al grupo de los créditos de primera clase. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, las prestaciones sociales se tendrán como gastos que deben ser pagados de preferencia. Estos créditos y gastos pueden demostrarse por los medios probatorios comunes.

15.4 EXENCION DE IMPUESTOS

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



16. CONCLUSIONES

Como puede apreciarse en el texto de este trabajo, las prestaciones sociales en el sector público y en el sector privado, guardan en su estructura mucha similitud. Encierran todas ellas un espíritu social y humanitario por tener unos mismos principios fundamentales y estar destinadas a satisfacer unas necesidades laborales y sociales que surgen sin consideración al sector a que pertenecen.

La división en estos dos sectores es de forma y no de fondo, pues muchas veces el trabajo en las empresas públicas y en las privadas es igual, originando, por consiguiente, similares beneficios y prestaciones que no justifican diferente tratamiento jurídico.

Las diferencias que se pueden observar en las prestaciones consagradas en uno u otro sector son básicamente las relacionadas con la variación de su cuantía, términos de adquisición, formas de liquidación y procedimientos para su reconocimiento y pago.

El resultado de este trabajo de investigación dirigida, elaborado en forma de análisis comparado sobre las prestaciones sociales en los sectores público y privado, es un manual práctico, que se confía a profesores y estudiantes.

BIBLIOGRAFIA

CAMPOS RIVERA, Domingo. Régimen Legal de los Empleados Oficiales en Colombia. Bogotá, Temis, 1981. 654p.

CONSTAIN, Miguel Antonio. Jurisprudencia del trabajo. Bogotá, Temis, 1975. pp.523, 529, 532, v2.

----- . Bogotá, Temis, 1975. pp.533, 534, 728, 729. v3.

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Prestaciones Sociales del Sector Privado. Bogotá, Temis, 1984. 556p.

LEGIS EDITORES. Jurisprudencia y Doctrina. 1984. Bogotá, Legis, 1984. 1141p.

----- . Régimen Laboral Colombiano. Bogotá, Legis, 1984.. 496p.

OLIVEROS CASTRO, Germán. La seguridad social y los servidores del Estado. Bogotá, Temis, 1978. 326p.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Bogotá, Temis, 1984.1068p.

PEREZ CORREA, Hernán. Guía Laboral para trabajadores particulares y oficiales. Bogotá, Temis, 1984. 200p.

RENGIFO ORDOÑEZ, Jesus María. La Seguridad Social en Colombia. Bogotá, Temis, 1974. 298p.

