

T.-D
316

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Dr. WILFRAN RIPOLL MERLANO
RECTOR

Dr. HUMBERTO BENEDETTI
SECRETARIO GRAL.

Dr. CARLOS VILLALBA BUSTILLO
DECANO

Dr. JORGE PAYARES
SECRETARIO FACULTAD

Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA
PRESIDENTE DE TESIS.

SCIB
00018659

EXAMINADORES:

Dr. ANTONIO C. ALVARADO

Dr. JORGE PAYARES

Dr. Eduardo Camacho

EL DERECHO AL AUXILIO DE CESANTIA

La Facultad no aprueba ni desaprueba las opiniones emitidas en esta Tesis.

Tales opiniones son consideradas propias de su autor. (Art. 83 del Reglamento).

DELARMINA LLAMAS CAHO

INTRODUCCION

He escogido como tema para mi Tesis el estudio del "Derecho al Auxilio de la Cesantía", por considerar que esa prestación patronal, es un pilar en que descansa la Organización Económica Social del Estado - Moderno, en procura siempre por un mejor estar, para los asalariados, y constituya, igualmente, los fundamentos del desarrollo económico de un país, especialmente de los denominados de El Tercer Mundo.

En el trabajo que presento para optar el título de Doctora en Derecho y Ciencias Políticas, no hay nada original, son reseñas de los normas y principios que regulan la materia.

Seguiré el orden como van apareciendo los artículos sobre la materia en el Código Sustantivo del Trabajo vigente.

También estudio algunos capítulos y artículos que en el Estatuto Laboral aparecen separadamente, como el capítulo sobre normas protectoras de las Prestaciones Sociales; lo relativo al Período de Pruebas; Contrato de Aprendizaje; el relativo a la Relación; Deducción y Compensación, El Capítulo sobre Sustitución de patronos, etc.

CAPITULO I
EL AUXILIO DE CESANTIA

GENERALIDADES:

El derecho del trabajo es profundamente social, de protección de la clase obrera o trabajadora, se inclina hacia una avenencia entre el interés patronal y el de los trabajadores, y a lograr así una más justa distribución de la riqueza.

Una idea general de las reglas sobre el carácter protector del Derecho Laboral nos la da la institución de la cesantía. Esta institución es una de las más sentas e indiscutibles del Derecho Obrero.

Según la Real Academia Española, cesantía es; paga - que según las leyes, disfruta el empleado cesante en quien concurren ciertas circunstancias.

El Doctor Guillermo González Charry dice en su importante obra "Régimen de Prestaciones Sociales". Como su nombre lo indica, etimológicamente, Cesantía significa suspensión del trabajo, inexistencia del trabajo, cuando no está vinculada con nadie en una relación que la produzca un salario.

DEFINICION:

El Código Sustantivo del Trabajo no define al auxilio de cesantía de una manera general sino, que, para los efectos de determinar la extensión del derecho, dice en el Art. 249 del Código Laboral,

"Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía un mes de salario por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracciones de año.

El derecho de la cesantía consiste,

En la obligación que tiene todo empleador de entregar a sus trabajadores la parte de su salario reservado para la terminación del contrato de trabajo.

La expresión "empleador" asume un sentido amplio, que comprende tanto a las empresas como a los patronos que tienen en común los que se benefician directamente con la prestación de servicios remunerados del asalariado.

El auxilio de cesantía debe cubrir la totalidad, tanto las empresas como los patronos, de acuerdo con el Art. 249 y siguientes, toda vez que el Título IX del Estatuto Laboral prescribe en su disposición número 259, inciso 1º de la norma 259, dice que; "Los patronos o empresas que se determinen en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo".

Son acreedores de esta prestación toda persona natural que ejercita una actividad y se encuentra vinculada a una empresa, o a un patrono por un contrato de trabajo, si la actividad humana consiste en la realización de labores intelectuales se denomina empleado, y se denomina obrero si prevalece en ese esfuerzo humano el trabajo material o físico.

RESEÑA HISTORICA Y REGIMEN LEGAL DEL AUXILIO DE CESSANTIA.-

En los primeros años de la República, no existió el derecho cesantía, sino a nacer dicho auxilio con la Ley 10 de 1.934, Ley que entre otras cosas, reconocía el auxilio de cesantía sólo para los empleados particulares.

Esta ley puede considerarse como los primeros ensayos legislativos sobre esta materia en el período de organización del Derecho Laboral.

La Ley 10 de 1.934 fue objeto de resonantes controversias, ya que esa Ley hacía una extrema diferencia entre empleados y obreros, alis tarde operó en el ambiente laboral otro grupo de prestadores de servicios - llamados trabajadores técnicos y trabajadores especializados.

Además de establecer este derecho únicamente para los empleados particulares advertía la Ley 1.934, que sólo se rector el derecho de cesantía cuando el patrono retira-

la al trabajador injustamente.

Para reaccionar en algo este estado de cosas quiso el -
Legislador propender por el mejoramiento del derecho -
de cesantía, creó la Ley 6a. de 1.945, que en parte -
alivió esa incómoda situación que existió por varios -
años la Ley 10 de 1.934 .

La Ley 6a. de 1.945, acabó con la diferencia entre em-
pleados y obreros, en su Art. 12 de la mencionada Ley -
dó origen a la llamada "Consolidación del derecho de -
cesantía. Cada tres años de trabajo continuo o discon-
tinuo el trabajador adquiere el derecho al auxilio de-
cesantía correspondiente a este periodo y no lo perde-
rá aunque en los tres años subsiguientes se retire vo-
luntariamente o incurra en mala conducta o en incumpli-
miento del contrato que originó su despido. Si fuere
despedido o se retire, solo perderá el auxilio corres-
pondiente al último lapso inferior a tres años".

Como el objeto perseguido por el Legislador al dictar
la referida Ley no produjo los efectos deseados, creó
la Ley 65 de 1.946. Ley que modificó notablemente y esta-
bleció el derecho de cesantía para los trabajadores -
"cuquiera que sea la causa de su retiro". Estas úl-
timas leyes fueron modificadas por los Decretos con -
Fuerza de Ley números 2662 de 1.950 y adicionada luego
por el Decreto 3743 del mismo año.

Este conjunto de leyes fue dando cuerpo a lo que se denominó legislación del trabajo o legislación social, y más tarde, sistematizados sus principios generales por obra del estudio, de la investigación y sentados sus caracteres específicos, DERECHO DEL TRABAJO O DERECHO SOCIAL.

NATURALEZA JURIDICA DE LA CESANTIA.

El beneficio de cesantía, es un derecho inviolable, na da puede ser privado de todo o parte de ella. Este derecho inviolable no es otro que el derecho de propiedad, en otros términos la cesantía representa y constituye, para el beneficiario un derecho incorporado a su patrimonio, teniendo por tanto la propiedad perfecta de ese derecho, del cual no puede ser privado de ella, sino mediante sentencia judicial, como en el caso del Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para precisar mejor la naturaleza jurídica del derecho de cesantía, es necesario recordar que es la ley, la que, en sentido general establece el derecho. El emplea do mientras se encuentra en actividad o ligado al contrato de trabajo, sólo tiene un derecho eventual a la cesantía, o sea, una mera expectativa. El legislador puede, mientras tanto modificar la ley que la confiere o regula, variando las condiciones y formas del beneficio.

DIVERSAS TEORIAS EN RELACION CON LA NATURALEZA DEL -
AUXILIO DE CESANTIA.-

Existen diversas teorías en relación con la naturaleza del auxilio de cesantía, algunos sostienen que todo individuo está obligado en la sociedad a lastersse por sí mismo, pero, por diversas causas su actividad laboral puede ser deficiente y no encontrarse en condiciones físicas de seguir trabajando una vez terminado el contrato de trabajo.

En este caso tiene el derecho a la cesantía a título de indemnización o de compensación.

No hay duda que, los hombres son desiguales, de modo que no es extraño que en la lucha por la vida unos trabajen y otros sean vencidos, y que, entre estos últimos muchos queden en la indigencia.

Cuando surge la caridad social, el patrono debe entonces, ayudar a las personas que le prestaron sus servicios durante muchos años y que después le faltan medios para vivir, esa ayuda es la cesantía que recibe el asalariado de mano de su patrono o de su representante. En la labor del estado se desarrolla en este orden, creándose instituciones de asistencia social.

Se sostiene por no pocos tratadistas, que la cesantía es un regalo o premio que acepta el trabajador de su -

- 7 -

patrono al terminar su compromiso laboral. Estoy convencida que no se puede equiparar el auxilio de cesantía a un acto voluntario del patrono, porque existen normas legales y ten claras que le quitan este carácter. Regala una cosa quien graciosamente la da en muestra de afecto o consideración.

La teoría del crédito. Esta doctrina que la ha definido el Profesor Adamastor Lina y otros, según ellos es razonable que el trabajador participe en las utilidades y beneficios del patrono o de la empresa a que presta su servicio. Como un complemento diferido del salario, para los que conculgan con esta teoría, y para la jurisprudencia colombiana, el auxilio de cesantía se va causando a medida que se trabaja, pero que él no se paga en los periodos ordinarios señalados para el pago del salario sino en otros especiales, particularmente en el evento de terminación del trabajo.

FUNDAMENTO SOCIAL DE LA CESANTIA

Este beneficio incorporado hoy día en las legislaciones de casi todos los países democráticos, tiene como fundamentos elevadas nociones, de orden moral, de previsión social y de gran interés público.

En efecto la prestación de servicios a una persona natural o jurídica u otras entidades públicas durante varios

eros, significa un clasico monopolio que tiene el patrono de la profesibn del empleado en favor del servicio a que pertenece, las preocupaciones, las responsabilidades inherentes a su profesibn le impiden dedicarse a adquirir experiencia en otras actividades. Asi - por ejemplo; el empleado del poder judicial debe necesariamente dedicarse a sus actividades judiciales, que significan una verdadera consagracion en determinadas tareas. Siendo asi no seria justo obligarlo, despues de haber permanecido un tiempo más o menos largo en él, a buscar sus medios de vida en las tareas profesionales distintas a la suya, con el esfuerzo que toda iniciación significa. El patrono o empresa, tiene pues, la obligación moral de compensar ese monopolio que ha hecho de las actividades del trabajador.

EL AUXILIO DE CESANTIA NO ES UN SALARIO.

No es adecuado considerar al pago a que se venyo ocupando como un salario, el auxilio de cesantia no es un salario, es una prestacion social contra, si el legislador usa la expresion "salario" en el Art. 249 del Código Sustantivo del Trabajo, es para tenerlo como medida de pago. El Código Sustantivo del Trabajo usa la expresion Prestaciones Patronales o Prestaciones Sociales para com -

prender todas las obligaciones legales del patrono o de la empresa para con sus trabajadores derivadas del contrato de trabajo y distintas de las obligaciones patronales.

NOCION DE PRESTACION.-

La palabra prestación designa el contenido de las obligaciones. En este sentido emplea la palabra el Artículo 1.626 del Código Civil Colombiano y la doctrina. La prestación es el contenido imprescindible de todo vínculo jurídico.

NOCION DE PRESTACIONES SOCIALES.-

Por prestaciones sociales se entiende el conjunto de auxilios que se otorgan al trabajador en especie, dinero y asistenciales para aliviar o mejorar sus condiciones económicas y sociales.

CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones patronales las clasifica el Código Sustantivo del Trabajo en dos categorías;

- 1) Prestaciones Patronales Comunes
- 2) Prestaciones Patronales Especiales.

Las primeras están consagradas claramente en el Título VIII Capítulo I.

Las segundas únicamente se encuentran en el Título XI - Capítulo I.

LAS PRESTACIONES PATRONALES COMUNES.-

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales -
(Artículo 199)

Auxilio monetario por enfermedad no profesional (Artículo 227)

Calzado y overoles para trabajadores (Artículo 230)

Protección a la maternidad y protección de menores -
(Artículo 236)

Gastos de entierro del trabajador (Artículo 247)

AUXILIO DE CESANTIA (Artículo 249)

LAS PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES*

Pensión de jubilación (Artículo 260)

Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez (Artículo 277)

Escuelas y especialización (Artículo 285)

Seguros de vida colectivo obligatorio (Artículo 289)

Prima de servicios (Artículo 306)

Trabajadores de la construcción (Artículo 309)

Trabajadores de empresa de hidrocarburos (Artículo 314)

Trabajadores de la Zona bananera (Artículo 325)

Trabajadores de empresas mineras e industriales del Chocó (Artículo 327)

Trabajadores de minas de oro, plata y platino (Artículo 329)

Trabajadores de empresas agrícolas o forestales (Artículo 334)

Patronos sin carácter de empresarios Artículo 338

UBICACION DEL AUXILIO DE CESANTIA

EL AUXILIO DE CESANTIA EN EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO está ubicado en el Capítulo VII y los Artículos, - que especialmente se refieren a estas prestaciones son - el 249 al 258 del Código Sustantivo.

CAPITULO II

ESTE TITULO DICE EL DERECHO A RECLAMAR EL AUXILIO DE - CESANTIA.-

Vice el Artículo 249 que, el derecho discutido que - se ha otorgado a favor del trabajador los los servicios - de él exige de su patrono inmediatamente la suma que - corresponde al valor del auxilio de cesantía que nace - desde el momento en que por cualquier causa termina la - relación laboral.

El abandono del trabajador de sus labores sin justa cau - sa o sin permiso del patrono podrá constituir una viola - ción grave de las prohibiciones del contrato pero nunca - será una razón para que el trabajador no perciba el au - xilio.

Como se ve, es condicional o elemento configurativo para - solicitar el derecho de cesantía la terminación del tr - abajo laboral sin entrar a examinar la causa.

BENEFICIOS DE LA PRESTACION

Mientras que la prima de servicios, el derecho a las vacaciones, el derecho a los calzados, overoles o blusas y otras prestaciones se causan en forma periodica durante la vigencia del contrato de trabajo o durante su progreso, la cesantia es una renta flotante del patrono que se consolida tambien al caso laboral.

En ese caso legal intervienen dos partes,

- 1) El Patrono o empleador
- 2) El trabajador.

El patrono es la persona natural o juridica, que, por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotacion de una empresa o faena de cualquier naturaleza o industria.

Empleado es toda persona en cuyo trabajo predomina el esfuerzo intelectual sobre el fisico.

Obrero es toda persona que, sin ser patrono, trabaja por cuenta ajena en un oficio u obra de mano o presta un servicio material determinado.

Para el cobro de la cesantia en la expresion "Trabajadores" que es la que usa el Estatuto Laboral quedan comprendidos el obrero, el patron y el empleado, sin tener en cuenta el sexo, la edad y la nacionalidad.

El estado reconoce y protege los derechos del trabajador para que este lleve una vida humana. La mision del Estado

do, en relación con el trabajo es de policía y de tutela.

A continuación se permitió transcribir apartes principales por el Ministro del Trabajo al Gerente de Toronto Municipal el 12 de Julio de 1.963.

"La distinción entre "empleados y obreros" en el Código y en la legislación anterior a él:

"Sabido es como en la legislación que rigió antes del actual Código Sustentivo del Trabajo existía la distinción entre empleados y obreros. Y aún la Jurisprudencia Administrativa agregó una tercera clasificación de los trabajadores, la de peón. Esta diferencia de nociones surgió con la Ley 10 de 1.934 y su Decreto Reglamentario número 652 de 1.935, cuando establecieron que se entendía por empleado particular todo aquel que fuera del servicio oficial, sin ser obrero, según el Decreto referido, todo el que ejecutaba una labor autorial para otro, a cambio de una remuneración, y siempre que la actividad material predominase sobre las labores intelectuales. El Ministerio del Trabajo está que existía también la categoría de peón, que en su opinión era el que desempeñaba oficios materiales para los cuales no requiera ninguna preparación especial".

En síntesis, "empleado particular" es el trabajador -

- 14 -

que prestaba servicio predominantemente intelectuales, fuera del servicio oficial; obrero, el que prestaba servicios predominantemente materiales; y peón, el obrero no calificado".

"La Ley 6a. de 1.945, inmediatamente anterior al Código sobre la materia en estudio, trató de suprimir de esa distinción y solo quiso hablar de los "trabajadores" en forma genérica.

Pero infortunadamente su Decreto Reglamentario número 2.127 del mismo año, volvió a mencionar la diferencia entre unos y otros, en la forma más clara y expresa posible, en su Art. 8o. que dijo: "Cuando en la ejecución de la obra o labor, o en la prestación del servicio produce el esfuerzo intelectual sobre el material, el trabajador es obrero o peón o no sea de ese tipo, y el otro obrero en caso contrario".

Por último y al darle la consistencia a la nueva orden de cosas y en virtud de los preceptos del artículo, se adoptó la actual, que pasó a ser el artículo 10 del Código vigente y que expresa "Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantías, y, en consecuencia, se le abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón de su carácter intelectual o material de la labor, su forma o naturaleza, salvo las expresiones establecidas por la Ley".

Por lo que se refiere a la condición de los extranjeros, nuestra legislación laboral no reconoce diferencia entre los Colombianos y los extranjeros, en cuanto a la adquisición y goce de la cesantía.

"PERSONAS OBLIGADAS A PAGAR EL AUXILIO DE CESANTIA"

El efecto de todo contrato es producir obligaciones entre las partes que se obligan a él.

Cuando una persona le presta a otra un servicio a cambio de una remuneración equitativa y bajo la dependencia de la persona que paga ese servicio, no hay duda que entre ellas existe un lazo jurídico laboral.

En ese lazo jurídico laboral los contratantes se obligan recíprocamente, el empleador a pagar la totalidad del salario de acuerdo a lo estipulado en el contrato, y el trabajador a prestar su esfuerzo físico o intelectual.

Las prestaciones sociales cuando no sean cubiertas por el patrón deberán ser satisfechas por el Instituto de Seguros Sociales, pero de acuerdo a las partes, en este caso será patrón y el Instituto de Seguros.

CONCEPTO DE PATRONO

En el Contrato Laboral a la parte que está obligada al pago del salario, de las prestaciones sociales, y que recibe el trabajo el Obligado las denominamos Patrón.

Reafirma lo dicho en el inciso 2. del Art. 22, que dice:
"Cual presta el servicio se denomina Tercerista, quien lo recibe y remunera, Patrón, y la remuneración, cual -
quiera que sea su forma, Salario

CONCEPTO DE PATRÓN EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

El Artículo 4. de la Ley Mexicana de Trabajo, dice: Que Patrón puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra.

Ahora, para tener el carácter de Patrón no requiere - que la utilización de los servicios de la persona haciendo uso de otros contratos del derecho civil, como del - mandato".

PATRÓN O SI ANEXO DE LURO

REGLA GENERAL

Todo empleador de acuerdo con las Leyes vigentes del Derecho Social está obligado a pagarle a sus trabajadores - las protecciones sociales que se enumeran en el Código go.

Pero existen ciertas empresas o patronos que gozan de - especial protección, esas empresas o patronos, son las - que no tienen fines de lucro.

Se dice que una empresa o patrono tiene fines de lucro, cuando colocan todos los factores de producción, tierra, mano de obra y capital a crear riquezas o utilidades - que se reparten en dinero.

Las empresas o patronos con ánimo de lucro que producen riquezas físicas o material y que elaboran bienes para el consumo están obligadas a cumplir con las normas del presente Código Sustantivo del Trabajo.

Igualmente no suco con ciertos patronos que no persiguen ánimo de acumular bienes o multiplicar el capital, esto - se entiende que están sometidos para los efectos de las prestaciones sociales a que el Gobierno efectúe clasificaciones de esas empresas o patronos y le señale la proporción o cuantía en que deben pagarlas.

Por conveniencias de conservar nuestra religión católica, lo dispuesto en el inciso 1o. del Art. 338 no se aplica a las personas que de acuerdo con el Concordato están sometidas a la Legislación Canónica.

El Decreto 0053 de 1.953, dice aljo sobre la materia.

"Artículo 1o.- Para los efectos de las prestaciones Sociales a que están obligados en favor de sus trabajadores, se entender que ejecutan actividades sin ánimo de lucro los patronos, entidades o dueños de establecimientos, que en el desarrollo de sus funciones persiguen fines de interés social, sin percibir ni repartir dividendos.

PARÁGRAFO.- No se entenderá como utilidades o dividendos las sumas, tales patronos o entidades perciben o pagan a

a título de emolumentos o salarios por la prestación de servicios personales.

Artículo 20.- Están comprendidos dentro de la definición del Artículo anterior los templos y capillas de culto público y las casas episcopales y curales, pertenecientes unos y otros a la religión católica, respecto a sus trabajadores no comprendidos por el Decreto Central - las instituciones de utilidad común a que se refiere la Ley 93 de 1.938; las asociaciones o entidades de carácter científico, filantrópico, artístico, cultural y de fomento cívico y los sindicatos de trabajadores.

ARTICULO 30.- Los patronos de que trata el Artículo 10. están obligados al pago del cincuenta por ciento (50%) de cada u.a de las prestaciones que fija la Ley.

ARTICULO 40.- Los establecimientos de utilidad común no dejan de ser patronos sin tanto de lucro por el hecho de tener anexa a su servicio de caridad, servicio de pensionados, siempre que las entradas provenientes de este último según se destinen a la beneficencia.

ARTICULO 50.- Ninguno de los patronos o establecimientos de que trata el artículo anterior, podrá por concepto total de sueldos, emolumentos y honorarios de funcionarios de la entidad o del establecimiento, superior al treinta por ciento (30%) de sus entradas, salvo casos expresamente autorizados por el Departamento Nacional -

del Trabajo. En caso contrario, quedarán obligados a la totalidad de las prestaciones sociales de sus trabajadores.

ARTICULO 6o.- Para las facultades, colegios y escuelas que reciben de sus alumnos estipendios, cuotas de ingresos o por censuclidad, o en cualquier otra forma, pueden asistirse a patronos sin ánimo de lucro para los efectos del presente Decreto, es necesario que demuestren cada año ante el Departamento Nacional del Trabajo que sostienen un número de estudiantes pobres gratuitamente, inferior al diez por ciento (10%) del número total de alumnos con que terminaron el año lectivo anterior.

ARTICULO 7o.- Los clubs sociales, deportivos y similares, cuando caren con la intención de lucro están obligados al pago íntegro de las prestaciones sociales.

Concepto del Jefe del Departamento Nacional del Trabajo
Dr. Germán Escobar Dallestas, de Junio 2 de 1.953.

"Para que un establecimiento de enseñanza particular pueda considerarse como entidad sin ánimo de lucro es necesario que de conformidad con el Decreto No. 53 de 1.953, Art. 6. demuestre ante este Departamento que cada año sostiene gratuitamente un número de estudiantes pobres no inferior al diez por ciento (10%) del número total de alumnos que termina el año lectivo anterior".

CONCEPTO DE EMPRESA.-

Por Empresa, de conformidad con el Art. 194 del Código Sustentivo del Trabajo - "Se entiende toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades económicas similares, conexas o complementarias y tengan trabajadores a su servicio.

CAPITAL DE LA EMPRESA

El capital de la empresa será aquella suma destinada por una persona para la explotación de una industria o comercio, un negocio pueda ser explotado por una persona natural, jurídica o por una sociedad de personas y por patrimonio de éstas para el pago de las prestaciones sociales al que se ha destinado exclusivamente para dicho negocio.

CAPITULO III

LA CESANTIA SE DEBE PAGAR EN DÍGNO

La regla general es que la retribución de los servicios y el auxilio de cesantía deben pagarse en moneda legal. Como es natural el legislador hubo de ocuparse de la suerte que corren los trabajadores para que no sean víctimas de las astucias comerciales de sus patronos durante el contrato y cuando éste se dé por terminado.

Los artículos 136 y 137 del Cód. Sustentivo del Trabajo se refieren a la suerte que corren los asalariados al disponer las contemplaciones de ninguna calidad la prohibición del pago en cercancias, o la venta de éstas al trabajador, no obstante la cercional prohibición - permite nuestra legislación pagar parte del salario en especies.

El derecho de cesantía no se puede pagar en especie.

CLASIFICACIÓN DE LA CESANTÍA SEGUN SU ORIGEN

La cesantía según su origen se divide en: Legal y Extra-legal.

LA LEGAL:

La cesantía legal es la que tiene su nacimiento en la ley, en la Ordenanza o en el Decreto.

LA EXTRALEGAL:

La cesantía extralegal es la que dimana de la libre disposición de las partes, de una determinación del patrono, etc. Dice el Dr. Guillermo González Cervy al respecto:

"Extralegales son las que no proceden de un acto de autoridad sino, de la voluntad conjunta de los contratantes o de una decisión unilateral del empleador. Pueden constar en el propio contrato de trabajo, o en el Contrato o en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o conarse en una disposición del empleador.

JURISPRUDENCIA:

Apunta de la sentencia dictada por la Sala de Casación - Laboral de la R. Corte Suprema de Justicia, el 24 de Febrero de 1.963.

"El derecho a una prestación extralegal, libremente concedida por un patrono, puede ser subordinado por este al cumplimiento de determinados requisitos o a la existencia de ciertos factores. Las concesiones que obedecen a la simple voluntad unilateral no tienen otro límite que el orden público y las buenas costumbres.

Puede el patrono y trabajador, convencionalmente escoger otra forma de pago de cesantía, distinta de la establecida en el Artículo 249 del C.B.T., o. No hay duda de que si pueden hacerlo, siempre y cuando no haya un desajuste acientro para el trabajador.

JURISPRUDENCIA:

De acuerdo con el Art. 13 del C.B.T., o Sustentivo del Trabajo, la Ley Colombiana consagra un mínimo de prestaciones en favor del trabajador, y todo pacto por trabajo - de ese mínimo es nulo y carece de efectos. Los pagados en razón de un derecho extinguido al Colaborador no puede compensarse con lo que ordena pagar nuestra Ley, Islacilla. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, 9 de abril de 1.959.

Es lícito que un patrono convenga en una convención o, pacto colectivo pagando la cesantía a sus trabajadores así,

Dos (2) meses de sueldo por cada año servido, y proporcionalmente por fracciones de año.

Pero está fuera de la Ley que, un patrono pague por ese mismo concepto menos de lo que ordena la Ley.

Corrobora lo anterior el Artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo que dice así,

"Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores.

No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

CLASIFICACION DE LA CESANTIA

La gracia de la cesantía, consagrada en todas las legislaciones modernas del trabajo, cabe clasificarlas desde los puntos de vista; Atendiendo al capital y al tiempo liquidado.

Según el capital la cesantía se divide en,

- 1) Cesantía completa (Art. 249)
- 2) Cesantía restringida (Art. 252)

Atendiendo al tiempo liquidado se divide en,

- 1) Cesantía definitiva (Art. 254)
- 2) Cesantía parcial (Art. 88 del D.L. N° 2.351 de 1.965)

- 24 -

De acuerdo con la clasificación anterior, es notorio que el contenido de esta institución presenta cierta elasticidad adaptándose al capital y al tiempo.

PERDITA DEL AUXILIO DE CESSANTIA

No son pocos los casos en que a causa de la aplicación del Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo se ha dejado sin ningún efecto la norma que ordena el pago de la cesantía. Asílo dispone el Art. 250, al decir:

1).- El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por cualquiera de las causas siguientes,

a) Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa.

b) Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materiales puros, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

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

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

- 25 -

El mutuo entendimiento que debe prevalecer en toda relación de trabajo, muchas veces es quebrantado por la mala fe del trabajador con actos que ponen en peligro la vida del patrono y la de sus familiares, la del personal directivo y la suerte de sus bienes.

Esa mala fe del trabajador es castigada por el legislador con la pérdida del auxilio de la cesantía. Todas las causas enumeradas en el Art. 250, consisten en ofensas en contra del patrono o de la empresa por eso la privación del derecho tiene carácter de pena o indemnización.

El numeral 2 del Art. 250, no debe prestarse a confusión con otras prestaciones sociales, pues la abstención de pago se refiere al auxilio de cesantía.

JURISPRUDENCIA

La autorización para retener el auxilio de cesantía, prevista en la parte final del Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo, solo puede utilizarse en los casos en que al momento de terminar la relación laboral el patrono haya invocado expresamente cualquiera de las causas allí previstas.

Si el contrato termina por renuncia del trabajador que bien podría acudir a este medio para tratar de ocultar o disimular con su renuncia la existencia de motivos -

suficientes no solo para que el patrono pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sino tambien para hacerle perder su derecho de casella de cesantia y para que ejerza la facultad de retencion, - nada se opone a que el patrono al contestar la rekurcia, acredite al trabajador la existencia de una de las causales del Art. 250, en forma de quedar plenamente capacitado para hacer uso de la facultad de retencion.

Pero si esas causales de retencion no son invocadas por el patrono, ni siquiera en la oportunidad legal que se le ofrece al contestar la demanda, sino que son alegadas apenas en el curso del juicio, resulta evidente que el mismo patrono no ha procedido de conformidad con los preceptos de los citados Arts. 66 y 250 del Código Sustantivo del Trabajo y que la retencion de la cesantia ha sido legal.

Aparte de la sentencia Sala de Casacion Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, el 25 de Mayo de 1.960.

De conformidad a lo que establece el Art. 250 en todos sus apartes el patrono está autorizado para abstenerse de hacer el pago de la mencionada prestacion hasta cuando la justicia decida. Es la justicia penal y no, la otra existiera a esta o quien corresponde decidir si el -

trabajador ha cometido o no un delito de los previstos en el inciso 1o. del Art. 250.

EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL

NO TIENEN DERECHO AL AUXILIO DE CESANTIA.

ART. -251 del Código Sustantivo del Trabajo:

"El Art. 249 no se aplica:

- a).- A la industria puramente familiar
- b).- A los trabajadores accidentales o transitorios.
- c).- A los cesantes que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocuparon más de cinco trabajadores permanentes extraños a su familia".

TRABAJO FAMILIAR

El Código Sustantivo del Trabajo no define a la familia.

El Profesor Somarriva la define como "el conjunto de personas unidas por el vínculo del matrimonio, del parentesco de la adopción. Cuando el parentesco descansa en los vínculos de sangre, se llama parentesco de consanguinidad; se denomina de afinidad el parentesco que existe entre una persona que ha conocido carnalmente a otra y los consanguíneos de este; y cuando surge entre padres adoptantes o hijos adoptivos, se denominan de adopción. No será mejor aclarar lo que debe entenderse por "Industria familiar".

En un sentido amplio se entiende por familia un grupo de personas que descienden de un tronco común, y hablan-

do en un sentido restringido se entiende por familia un grupo social menor que el anterior, constituido por el padre, la madre e hijos que forman una comunidad doméstica.

El Art. 223 del Código Laboral, introduce en el apartado a) una exoneración de pago por accidente de trabajo, a la industria puramente familiar, agrega el mismo Art. - que es aquella en la cual trabaja el jefe de la familia, su conyuge y sus descendientes.

Como se observa, la norma anterior consigna la idea clara de lo que debe entenderse por "Industria puramente familiar"

TRAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

No tienen derecho de reclamar el derecho al auxilio de cesantía los trabajadores accidentales o transitorios.

Bien pueda decirse que, que trabajo ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración, que no exceda de un mes de servicios y que se refiera a labores distintas de las actividades del patrono.

TRAJADOS RURALES

Dentro de las excepciones previstas en el Art. 251, se menciona en tercer lugar, "Industria Artesanal" en donde prevalece de manera especializada y es peculiar el trabajo manual y la pequeña industria.

En esta clase de actividades en poca escala comercial o

industrial laiona el dueño del taller un certificado familiar con sus artesanos que no pueden por disposición de la ley exce' en la circo.

CAPITULO IV

CESANTIA RESTRIGIDA

El Art. 252 en un precepto excepcional a la regla que contiene una orden de pagar a los trabajadores un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año, esta inteligente disposición es con el fin de ayudar a la pequeña industria o capitalos débiles y a los patronos o empresas sin iniso de lucro. Nuestra Ley laboral establece que los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores de empresas industriales de capital inferior a \$20.000.00, deben exigir de su patrono un auxilio de cesantia equivalente a quince días de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año.

Igualmente tienen derecho las personas que asistiendo sus servicios a empresas ganaderas, agrícolas o forestales de capital inferior a \$60.000.00.

Y en el inciso 2º ordala, Para la liquidación de derecho de cesantia de los trabajadores del servicio doméstico solo se computarán el salario que reciben en dinero.

Tenemos, entonces, que el salario que reciben en alimen-
tación, en habitación, y en cualquier otra forma no
tendrán en cuenta para los efectos de la liquidación de
esos derechos de los mencionados trabajadores.

El trabajador doméstico comprende la prestación de ser-
vicio relativo a la vida íntima de las personas.

CONCEPTO DEL SERVICIO DOMESTICO EN LA LEGISLACION MEXICANA

Por esta clase de servicios se entiende el que prestase -
regularmente en hogares, casa de familia, etc. Y por tanto
es absurdo considerar como servicio doméstico a las per-
sonas que aunque desempeñan los mismos labores que las
primeras, lo hacen para clubes, restaurantes, cantinas, etc.
Otra pues como factor importante, la personalidad del por-
tador.

Si éste es una empresa, no están amparados por el régi-
men de excepción que ya estudiamos en el aparte anterior.
En afán de profundizar en el punto, que consideramos im-
portante, nos vamos a permitir traer a este estudio algu-
nos conceptos de destacados laboristas, haciendo la
advertencia que el servicio doméstico no se encuentra
especialmente reglamentado en el derecho extranjero, y
las legislaciones, entre ellas, la francesa, la alemana,
italiana, continúan aplicando el Código Civil. Bonassi,
en su obra "Tratado del Trabajo", dice "se considera tra-
bajo doméstico, todos los servicios inherentes al normal
funcionamiento de la vida íntima de las familias o con-

vivencias, como colegios, cuartelas, conventos y establecimientos penales".

Los adelantos que se han hecho en el carácter esencial del servidumbre doméstica reside en el elemento que se suele llamar benevolencia, que se traduce en la cordialidad y casi intimidad que deriva de las convivencias en la familia y que existe siempre en mayor o menor grado, a diferencia de otros trabajos en que el obrero se mantiene absolutamente extraño a la familia del patrono".

Una discusión que todavía ocurre acerca de si los establecimientos comerciales están favorecidos en la forma de pago expresada en el Art. 252. Se discute que ciertamente, dichos establecimientos no están cubiertos en la disposición que ordena el pago de cesantías restringidas, de manera que sin tener en cuenta el capital, así sea inferior a \$20.000.00. Estos deben pagar la cesantía completa.

EL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

El Departamento Nacional del Trabajo ha reiterado en un número plural de veces que, las empresas comerciales deben pagarle a sus trabajadores la cesantía establecida en la regla general sobre el tercio, o sea, un mes de salario por cada año servido y proporcionalmente por fracciones de año. El art. 252 no protege a las empresas

comerciales, la restricción solo se refiere a las empresas industriales y al servicio doméstico de capital inferior a veinte mil pesos (\$20.000.00) y a las ganaderías agrícolas o forestales de capital menos de sesenta mil pesos (\$60.000.00).

Agrega al inciso 3 del Art. 252; el tiempo servido antes del primero de Enero de 1.951 por todos aquellos trabajadores que tuvieron restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha, se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

Recuerdo, para evitar confusiones lo que dice el Doctor Guillermo Gonzalez Chanay en su obra "Reglas de Prestaciones Sociales"; Esas normas anteriores no eran otras que el Art. 13 de la Ley 6a. de 1.945, entre otros en donde se había establecido, una gradación de capital de las empresas para los efectos del pago de la cesantía.

Gradación que iba desde diez mil pesos (\$10.000.00) hasta ciento veinticinco mil pesos (\$125.000.00), comprendiendo el grupo primero, LA MINIMA CESANTIA, que equivale a tres (3) días de sueldo por cada año de servicio, sin pasar de seis días (6), y comprendidos a los de \$125.000.00, dentro de la norma general de un mes de sueldo por cada año servido. Se acuerda que para los trabajadores que se ocuparon en empresas de ese capital, y

que estaba allí cuando fué expedido y está en vigencia el Código Sustantivo del Trabajo.

(10. de Enero de 1.951), la cesantía que se causó - hasta ese momento de acuerdo con esta Ley se liquida y paga de conformidad con esas restricciones.

La Corte dice;

Los trabajadores de un Club Social no son del servicio doméstico.

Este tratamiento está reservado a los que sirven en un hogar o casa de familia. Cas. 5, de Febrero de 1.954). No es cierta la tesis de que el C.S.T. consagra el derecho de auxilio de cesantía sin tener en cuenta ningún tope por tiempo de servicio anterior a su vigencia, pues si es cierto que esa situación se presentó transitoriamente entre el 10. de Enero de 1.951 y el 20 de Abril del mismo año; de esta fecha en adelante y en virtud del inciso 3 del Art. 10. del Decreto 905 de 1.951 - (Art. 252 de la constitución vigente) se estableció una regla general que congeló el derecho para el tiempo servido con anterioridad al 10. de Enero 1.951, para todos aquellos trabajadores que tuvieron restringida su cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha en el sentido de ordenar que aquel tiempo debía liquidarse con dicha legislación. (Cas. 16 de Noviembre de 1.955)

La cesantía por tiempo perdido antes de la vigencia del C. S. T., respecto de trabajadoras que tuvieron restringido el derecho, deben liquidarse conforme a la legislación anterior a la fecha en que entró a regir el mencionado estatuto. (Cas., 18 de Febrero 1.963).

La denominación de trabajadores del servicio doméstico se refiere únicamente a aquellos que prestan sus servicios en un hogar o casa de familia, pero en forma alguna puede hacerse extensivo ese concepto a quienes trabajan en un hotel, que constituye una empresa, es decir, una unidad de explotación económica. (Cas., 28 de Junio 1.963).

Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho;

- a) A un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año;
- b) A asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquier enfermedad y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de la enfermedad, todo por un mes;
- c) A quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, al igual que cualquier otro trabajador.

"Se entiende por trabajadores de servicio doméstico, a aquellas personas que prestan servicios en las casas de -

familia. Pues, toda persona que preste servicio a las -
 empresas, es decir, a las unidades de explotación econó-
 mica o a las varias unidades dependientes de una misma
 persona natural o jurídica, que correspondan a activida-
 des económicas similares, conexas o complementarias, tie-
 ne derecho a todas y cada una de las prestaciones esta-
 blecidas en el Código y no a las restringidas para el -
 servicio doméstico. (concepto 24 de Enero de 1.952).

SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DEL PAGO DEL AUXILIO -
 DE CESANTIA.-

El salario aprovechable para el pago de auxilio de ce-
 santia es el último salario mensual que está devengando
 el trabajador al terminarse el contrato de trabajo.

Salario es la parte que le corresponde a la persona que
 vende sus esfuerzos físicos o mentales a una empresa o, -
 patrono.

CONCEPTO DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

Entendemos por salario mensual, el salario fijo del últi-
 mo mes, cuando se ha servido más de un mes, y en caso -
 de menos tiempo de servicio, el recibido proporcionalmen-
 te. Cuando el salario es variable, hay que aplicar, con -
 forme el Art. 19 del C.T., los Arts. 218, Inciso 2, o 228, -
 como disposiciones que regulan casos semejantes, y tomar
 en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador

en el año de servicio anterior a la terminación del -
 contrato del trabajo, o todo el tiempo del trabajo si-
 fuere menor. Este promedio mensual se obtiene sumando
 lo devengado por el trabajador en los últimos 365 días
 de servicio o en todo el tiempo si fuere menor, dividién-
 do en seguida esas sumas por 365 en el primer caso, o -
 por el número de días de todo el tiempo servido, en el
 segundo, y, finalmente, se multiplica el resultado por
 treinta, así lo había ordenado en el Art. 265 del Código
 orgánico, que aunque derogado expresó, un método ló-
 gico del cómputo.

CUALES SON LOS ELEMENTOS INTEGRALES DEL SALARIO?

Según la letra del Art. 127 del Código Sustantivo del -
 Trabajo, son elementos integrantes del salario, toda -
 remuneración fija u ordinaria, todo lo que recibe un -
 trabajador en dinero o en especie, y que implique retai-
 lución de servicio.

El patrono paga a su trabajador un servicio no solo con
 el salario, sino con primas de servicio, sobresueldos -
 bonificaciones habituales, horas extras, valor de traba-
 jo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre -
 ventas, comisiones, participaciones en las utilidades -
 y trabajos realizados en días de fiestas.

La Ley 1a. de 1.963, en su Art. 7b. dice que el auxilio-
 de transporte se incorpora al salario para los efectos

de todas las prestaciones sociales.

Un concepto del Doctor Guillermo Canacho Henriquez es-
talleció, sin embargo, nuestro estatuto laboral que los
 aumentos de salario efectuados a partir del 1o. de Ene-
ro de 1.951 solo afectarían el computo de la cesantía -
 durante los tres (3) años anteriores a la fecha de ca-
 da amento.

De aquí concluye que cada aumento de salario recibido -
por un trabajador que ha prestado servicios por más de
un trienio, tiene un efecto retrospectivo de tres años"

PROHIBICIONES DE PAGOS PARCIALES

El Art. 254 del Código Sustantivo del Trabajo.

"Se prohíbe a los patronos efectuar pagos parciales de
auxilio de cesantía, antes de la terminación del Contra-
to de Trabajo, salvo en los casos expresamente autoriza-
dos, y si los efectuaron perderán las sumas pagadas, sin
que puedan repetir lo pagado".

Si nos atenemos a la letra de la Ley, es evidente que no
está permitido a ninguna empresa o patrono adelantar par-
te de la cesantía del trabajador, aunque sea para reme-
diar con ella una calamidad familiar.

La disposición que prohíbe el pago parcial de la cesan-
tía, está en concordancia con lo dispuesto en el Art. 249,
que en su regla general establece los principios que go-
biernan el pago.

La cesantía total y satisfactoriamente debe ser pagada cuando termina el Contrato de Trabajo, dentro de la vigencia del mismo, no es factible abonar ninguna suma - por mínima que fuere al trabajador.

Salvo es caso en la legislación que rigió antes del actual Código del Trabajo, existió el pago parcial y definitivo dentro de la vigencia del vínculo laboral, - esta legislación, tan complaciente en ese sentido, fue derogada más tarde por la Ley 6a. de 1.945.

La prohibición contenida en el Art. 254 supra dos excepciones,

- 1).- Los trabajadores llamados a filas tienen derecho - a que se les liquide parcialmente el derecho de cesantía.
- 2).- Liquidación parcial para la adquisición, mejoras o liberación de bienes raíces destinados a viviendas de trabajadores.

¿Qué sucede cuando el patrono paga el auxilio de cesantía a su trabajador antes de la terminación del Contrato de Trabajo?

No debe olvidarse que sólo existen dos disposiciones 255 y 256 en el Código Sustantivo del Trabajo que permiten - el pago de la cesantía antes de la terminación del Contrato de Trabajo, quedan al margen y violan la Ley, los - pagos hechos fuera de estos los casos.

La Corte dice;

No es dable entender que los efectos nulitivos señalados por el Art. 254 del Código Sustantivo del Trabajo, a los anticipos o liquidaciones parciales del auxilio de cesantía ilegalmente efectuados sean susceptibles de ser rearsa o modificarse favorablemente al patrono mediante la aplicación del principio general del inciso 1, del Art. 59, por cuanto ello significaría la desvirtuación total y el desconocimiento del sistema restrictivo de tales liquidaciones parciales o anticipos, que podría así burlarse con la sola autorización compensatoria que al patrono diere el trabajador durante la ejecución del contrato.

Debe entenderse que la autorización de que trata el citado Art. 59, es para cada caso cuando se refiere a una sola operación final y compensatoria y no a varias. El hecho de que la suma por compensar no corresponda a un solo préstamo o suministro sino a varios y sucesivos, es circunstancia que no afecta el elemento individual requerido por el inciso 1o. del mencionado Art. 59, que hace referencia a la autorización compensatoria. (Cas. 7 de Febrero 1.955).

Si el trabajador acepta en la litis la devolución de lo que haya recibido por auxilio de cesantía antes de la

terminación del contrato, aunque aparezca ilegalmente - liquidada, esta aceptación se debe tener en cuenta como una limitación de lo que pide en la demanda por concepto de esa prestación; y el juezador ha de proceder en consecuencia. (Cas. 30 de Abril de 1.956).

Fuera de los motivos contemplados en los Arts. 254 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de la cesantía antes de la terminación del contrato es violatorio de la Ley.-(Cas. 23 de Febrero 1.959).

Los Arts. 254 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo con s^{on} según en su orden, la prohibición de pagos parciales de cesantía antes de la terminación del contrato y la continuación de este en caso de sustitución patronal. - La doctrina legal de aquellos textos, debe armonizarse con el ord. 1. del Art.69 que sustenta la solidaridad del antiguo y nuevo patrono respecto de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles de aquel. No puede afirmarse que el ordinal 5. debe interpretarse en el sentido de que, en presencia de las hipótesis por él planteadas la carga de la totalidad de la cesantía corre por cuenta del nuevo patrono, inclusive en la parte del auxilio que se haya causado por servicios antiguos.

Una interpretación de esta índole produciría un efecto negatorio de la solidaridad en los términos del ordinal 1o. y, por tanto, esta fracción legal resultaría sin ninguna eficacia. Es claro que el trabajador tiene ac -

ción para reclamar la totalidad de la cesantía del nue
vo patrón, por dos razones;

1).- Por que este es solidariamente responsable respec
to de la causada por el servicio del antiguo (contra -
el cual pueda repetir).

2).- Por que es exclusivamente responsable de la causa
da por los servicios, que, después de la sustitución a
él se le prestan.

Para ello no quiere decir que al trabajador ocurra de
nación para reclamar al antiguo patrono la que se causó
a su servicio, porque así lo establece concretamente la
ley al imponer la responsabilidad solidaria de los patro
nos sustituidos y sustitutos respecto a las obligacio -
nes que a la fecha de la sustitución sean exigibles a -
aquel.

Si el trabajador escoge al antiguo patrono para que le
responda por la cesantía causada a su servicio, y duran
te el tiempo que le sirvió, podían surgir otras pro -
blemas (base salarial de liquidación, etc) pero su de -
tención tendría una incontestable base legal, cual es
la de la solidaridad pasiva de los patronos respecto -
de la cesantía que se causó al servicio del primero.

Aun más puede haber razones de conveniencia (insoluen -
cia del nuevo, y solvencia del antiguo, localización, etc)

que hagan mas aconsejable demandar, por lo que corresponde al antiguo. (Sent. 20 de Abril de 1.959).

El Art. 254 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe - a los patronos, bajo sanción de perder lo pagado, el - efectuar pagos parciales del auxilio de la cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados. Estos son; cuando hay sustitución de patronos (art. 69), cuando el trabajador - es llamado a filas (art. 255) y cuando se trata de financiación de vivienda (art. 256, hoy 18 del decreto 2351 de 1.965)

TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS

Art. 255 del Código Sustantivo del Trabajo.

"Los trabajadores que entren a prestar servicio militar - por llamamiento ordinario, o en virtud de convocatoria - de reserva, tienen derecho a que se les liquide y pague - parcial y definitivamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo y sin que se extinga el contrato, conforme a lo dispuesto en el ordinal 5º del Art. 51".

Cuando un trabajador se desprenda de su trabajo para obedecer a un llamamiento que le haga la Patria en tiempo de guerra, de paz o cuando es requerido por las autoridades militares para que cumpla con lo que estamos obli

gados todos los Colombianos a prestar el servicio militar obligatorio ordenado por el Decreto 1.236 de 1.952, no se verifica por decirlo así la terminación del contrato sino que opera el fenómeno de la suspensión del vínculo laboral.

El Art. 51, ordinal 5º, establece a simple vista y con suficiente saber humano que el patrono debe conservar el puesto a su trabajador hasta por treinta días, después de haber cumplido con sus deberes de ciudadano.

Otro derecho que se surta al anterior es el consagrado en el Art. 255 del Código Laboral el estatuir que todo trabajador o empleado que se va a prestar el servicio militar o en virtud de convocatoria de reserva, debe exigir de su patrono que le liquide y pague parcialmente y definitivamente el cuéllido de cesantía.

FINANCIACION PARA VIVIENDA

Cabe señalar que el pago de lo que nuestro Código denomina pago parcial de la cesantía antes de la presente legislación fue permitida sin la terminación del contrato laboral, no se crea, sin embargo, que esta situación permaneció así por mucho tiempo, con todos sus defectos, la ley que consentía el pago parcial de la cesantía sin ningún otro requisito fue derogada por la Ley 6 de 1.946. Puntualizó reglamentariamente esa Ley, que el patrono que -

liquidara parcialmente a sus trabajadores pedia toda la suma que por tal concepto entrase.

A la luz de estas circunstancias, aparece convenientemente autorizada la liquidación parcial de la cesantía en la ley que nos rige en materia Laboral.

Es conocido de todos que la liquidación parcial en la terminación parcial del Contrato de Trabajo está sujeta al lleno de determinados requisitos de los cuales resulta, al patrono que no lo hiciera así perder la suma adelantada.

Con la debida autorización del Inspector de Trabajo y en su defecto por el Alcalde Municipal, lejitimamente puede exigirse y los patronos no pueden negar el pago parcial de la cesantía, cuando a bien lo tengan los trabajadores para única y exclusivamente para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a vivienda siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

Una medida de este tenore el legislador creador de esta disposición, ya que la escasez de la vivienda constituye uno de los problemas que afectan profundamente un gran sector de la clase trabajadora.

Lo que acabo de exponer está indicado en el Art. 265 del Código Sustantivo del Trabajo;

- 45 -

"1.- Los trabajadores podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la liquidación, mejora o liberación de bienes raíces destinadas a su vivienda, - siempre que dicho pago se efectue por un valor mayor - del requerido para tales efectos"

2.- Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines".

3.- Los préstamos, anticipos y pagos a que se refiera - este artículo, deben ser aprobados por el respectivo Inspector del Trabajo, y en su defecto por el Alcalde Municipal, previa demostración de que van a ser dedicados a los fines que el inciso 1o. autoriza.

PAGOS PARCIALES PERMITIDOS

1).- Adquisición de vivienda con su terreno o lote, cuando sea suplemento para pagar parte del precio estipulado.

Qué documentos deben presentarse para que sus pagos sean aprobados?

Deben presentarse, al contrato de promesa de venta, extendido en forma legal, autenticado ante Notario, junto con un certificado del Registro de Instrumentos Públicos y - Paludatos sobre propiedad y libertad del libro notarial de contrato.

2).- Adquisición de terreno o lote solamente, cuando el monto de la liquidación parcial o préstamo no alcance a cubrir el precio total del lote o terreno.

Los documentos exigidos en el ordinal primero son igualmente necesarios para este caso.

3).- Construcción de vivienda.

Debe presentarse el certificado de libertad del terreno al plano de la respectiva construcción de la estar alabo ratado por una institución oficial o semioficial de construcciones, o por una cooperativa, o por un Ingeniero - o Arquitecto legalmente autorizado, que se obligue formalmente a realizar la construcción.

4).- Liberación de gravámenes hipotecarios, o deudas que afectan realmente la casa o el predio edificable.

Debe presentarse una solicitud, acompañada de los documentos que acreditan la propiedad del inmueble, un certificado del Registrador de Instrumentos Públicos y Privados, sobre la vigencia del gravamen que pesa sobre la propiedad.

Cuanto se hubiere estipulado que el pago de la deuda debe efectuarse por cuotas parciales, deberá acompañar una declaración jurada del acreedor en que haga constar el saldo de la deuda.

5).- Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de su propiedad del trabajador o de su conyuge.

Debe presentarse el certificado de propiedad del inmueble, acreditar a satisfacción del funcionario que autori

za la liquidación parcial o el préstamo, la necesidad de la ampliación, reparación o mejora de la vivienda.

6).- Compra o suscripción de acciones en una cooperativa de habitaciones o instituciones que suministra o construya casas de habitación para el respectivo trabajador.

Debe el trabajador autorizar a la cooperativa para que cobre directamente el auxilio de cesantía o reciba el préstamo que se haga sobre ella, previo compromiso explicado por parte de la cooperativa o institución señalando de deditarlo a dicho fin.

La Corte dice;

La validez del pago, tratándose de liquidaciones parciales de cesantía, efectuado para la adquisición de vivienda o del terreno para ella, solo puede demostrarse con la prueba o pruebas que acrediten el cumplimiento de las normas legales que lo autorizan, particularmente la que se establezca en forma legal la adquisición del bien raíz, y como, según el sistema probatorio civil, ella solo puede consistir en la escritura pública, debida ante notario, la satisfacción de la exigencia legal, deberá acreditarse mediante esa prueba que reviste así el carácter de solemnidad.

Si el patrono excepciona por pago, esta obligación, según

al principio de que "incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega estas o aquellas", de traer a los autos la plena prueba de que efectivamente pagó y de que ese pago no era vtilido conforme a la ley.

No es suficiente para establecer la validez del pago - parcial del auxilio de cesantía con destino a la adquisición de habitación del trabajador o del tercero para construirla la prueba de posesiones o la consistente - de documentos privados, pues es uno de los pocos casos en derecho laboral en que se exige ad solemnitates, sin la cual, lo mismo en estos asuntos que en los civiles, no es posible probar el acto jurídico que tenga por objeto, bienes raíces. (Sent. 17 de Marzo de 1.951 - Cas. - 16 de Mayo de 1.952).

El auxilio de cesantía tiene al fin social de proteger al trabajador y a su familia, es decir, que no es un - derecho que cobija exclusivamente a aquel en cuyo favor se cause sino que se extiende a sus familiares. En consecuencia no hay razón para negar la liquidación parcial de la cesantía por el hecho de que el bien que se desea librar del gravamen, o se intenta refaccionar, o que el lote que se pretende construir, sea una finca que esté - en cultura de la esposa legítima del trabajador.

Como la liquidación de la cesantía parcial es exclusiva

mente para proporcionarle techo al trabajador, se requiere, para poder entregarle su valor, que este se involucre en, "la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda".

Como dice el Art. 256.- La compra de un derecho herencial vinculado a un inmueble, no garantiza al trabajador su dominio, como es obvio, y además podría resultar que al liquidar la sucesión del derecho comprado, fuera muy inferior a lo pagado por el.

En consecuencia al trabajador podría perjudicarse con la autorización del pago parcial de su cesantía con el objeto señalado.

Los requisitos exigidos por el Art. 256 del C.S.T. son ;

- a) Que el bien esté destinado a la vivienda del trabajador.
- b) Que se acredite la propiedad del inmueble.
- c) Que se demuestre la necesidad de la compra, reparación o mejora del bien raíz.

El hecho de que el bien esté en comón, no quiere decir que deje de ser del trabajador.

La ley no dice en parte alguna que deba ser el bien raíz de manera exclusiva del asalariado. Pero en este caso si es necesario que la casa esté habitada por el trabajador siquiera en parte. (Consulta 9 de Octubre de 1.951).

No es procedente la liquidación parcial de cesantía para -

la adquisición de vivienda en el extranjero.

El Art. 265 habla de los bienes destinados a su vivienda estableciendo con ello el elemento indispensable de que el trabajador la ocupe durante la existencia de su relación o vínculo laboral, o que al menos la sea ficta durante ese tiempo disfrutarla.

Porque la intención del legislador no ha sido la de permitir con esas operaciones la adquisición de inmuebles como mero medio de que el trabajador cuente su patrimonio, sino la de facilitarle su vivienda, a fin de que con su salario atienda los demás gastos familiares.

(Concepto 24 de Noviembre de 1.952).

PATRIMONIO DE FAMILIA

Nuestra legislación en cuanto al derecho de familia se refiere se caracterizó hasta no hace mucho tiempo ser una reglamentación deficiente, afortunadamente apareció en el ámbito legal la Ley 70 de 1.931, destacándose en esa Ley la constitución de un patrimonio para la familia. En el Art. 22 de dicha Ley, el Legislador se detiene a prohibir el embargo de los bienes que hacen parte del patrimonio destinado para el beneficio y utilidad de un grupo familiar, compuesto según la voluntad del legislador por el padre, la madre, y sus hijos menores de edad. A pesar de estas normas sustantivas, el Código Sustantivo

del Trabajo en su Art. 257 desconoce al carácter de inembargable las casas de habitación adquiridas por el trabajador antes o dentro de la vigencia de los Decretos - 2663 y 3743 de 1.950.

No cabe duda, que el Art. 257, redundará en provecho y protección para las instituciones bancarias y para quienes toman por garantías de sus créditos las casas de habitación de los trabajadores.

CAPITULO V

MUERTE DEL TRABAJADOR

Art. 258 del Código Sustentivo del Trabajo.

"El auxilio de cesantía es transmisible por causa de muerte conforme a las reglas del Código Civil, no excluye el pago del seguro de vida colectivo obligatorio, y cuando valga cinco mil pesos (\$5.000.00), o menos, se pagará directamente por el patrono de acuerdo con el procedimiento establecido en el Art. 212".

Tiene definido el Art. 258 del Código Laboral que la cesantía es transmisible como cualquier derecho por causa de muerte acorde con las claras normas de nuestro Código Civil.

El valor de la cesantía que ha entrado en el patrimonio del causante y que por lo tanto ya es un derecho adquirido, previo juicio de sucesión tiene que cancelarse di-

rectamente o totalmente por el patrono a los herederos de su trabajador fallecido.

No habrá necesidad abrir juicio de sucesión para hacer efectivo el pago de la cesantía a los causahabientes - cuando el auxilio tenga un valor inferior a cinco mil pesos (\$5.000.00).

Al respecto, es conveniente indicar, aunque sea de paso, cual es el procedimiento que debe seguir el patrono, o la empresa para pagar el auxilio en referencia a los acreedores del patrimonio del de-cujus.

El mismo Art. 258 establece que, el patrono se debe guiar por el procedimiento contemplado en el Art. 212 del Código Laboral del Trabajo, el mismo procedimiento fijado - para los accidentes de trabajo enfermedades y muerte - del trabajador.

Art. 212 del Código Sustantivo de Trabajo.-

"1).- La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal a) del Art. 204 se demuestra mediante la presentación de las copias de las partidas - eclesíasticas o registros civiles, o de las pruebas suppletorias que admita la Ley mas una información suculenta de testigos, que acrediten quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su numero y nombre preciso y la razón de serlo.

Comprobada así dicha calidad de hecho el pago a quienes resulten beneficiarios, el patrono respectivo se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieren otros beneficiarios, aquellos que hubieren accedido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuantías que le correspondan".

2)- Antes de hacerse el pago de la prestación del patrono que la hubiera reconocido, debe dar aviso público con treinta (30) días de anticipación, indicando el nombre del fallecido y de las personas que se hubieren acreditado como beneficiarios.

Tal aviso debe darse en la prensa del lugar, por dos (2) veces a lo menos, y en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota al Alcalde del Municipio quien dará a conocer por bando en días de curso. Este aviso tiene por objeto permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar".

3)- En el caso del último inciso del ordinal a) del Artículo 204, la dependencia reconocida se acredita por los medios probatorios ordinarios 259.

Podemos decir, en consecuencia, que si el patrono paga el auxilio de cesantía a personas no señaladas por la ley como beneficiarios legítimos del causante y sin sujetarse a lo estatuido por este Código, pierda lo pagado.

JURISPRUDENCIA

"El auxilio de cesantía es un derecho patrimonial adquirido por el trabajador, cuyo monto se ha ido consolidando día a día durante la presentación de servicios y por lo consiguiente, al fallecer el trabajador, durante su vigencia, la cesantía deberá pasar al conyuge superviviente si la sociedad conyugal no se hubiere liquidado, o a sus legitimarios o demás herederos según el orden de la sucesión o del testamento, como una asignación forzosa, toda vez que los salarios y evoluciones ingresan a la sociedad conyugal, al tenor del ordinal 7o. del Art. 1.781 del C.C."

Sentencia, 2 de Agosto de 1.950, Tomo LVIII número 367 y 371, Pág. 697.

Para dar una idea de lo que será este derecho en la reforma del Código del Trabajo, dire que es poco lo que se ha progresado, al Art. 391, de la reforma que corresponde al presente, 258, sólo ha renovado en el sentido de ampliar el valor de la cesantía de cinco mil (\$5.000.00) pesos, a diez mil pesos (\$10.000.00), este debido a la devaluación de nuestra actual moneda.

LA IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO

El derecho Civil, se basa en la libertad de contratar - pero, en relación con el trabajo, ambas partes se encuen

ta en desigual situación económica lo condole la peor al prestador de los servicios.

Los trabajadores impulsados por la necesidad, se ven obligados a aceptar las condiciones propuestas por la parte fuerte, el empresario.

El Derecho del Trabajo, dice el profesor Walker Linares, es el reflejo de la humanización del Derecho y nació como reacción contra el individualismo económico jurídico de ciertos del Siglo XIX.

El Derecho del Trabajo, extra del Derecho Civil estableció que muchas de sus disposiciones son de orden público, y que no pueden ser RENUNCIABLES por las partes, con esa irrenunciabilidad de los derechos en el orden laboral, se compensa la inferioridad económica de la clase trabajadora.

Ya está superada la época en que la parte fuerte, el capital, imponía en forma omnipotente las condiciones del contrato a la parte débil, a la masa de asalariados acosados por la necesidad y por el hambre; también está superada la época en que el patrón obligaba al trabajador a renunciar de sus derechos que le eran del contrato de trabajo.

El artículo 15 del Código Civil dice al respecto "No deben renunciarse los Derechos conferidos por las Leyes,

con tal de que sólo alicen al interés individual del -
renunciante, y que no esté prohibida la renuncia^o.

En varios actos, en la expresión de la misma Ley, apa -
rece claramente que las Leyes de Beneficio y de asisten -
cia, son de interés social o mejor dicho son de orden
público.

Segun el Art. 16 del mismo Código; "No podrán derogar -
se por convenio particular las Leyes en cuyos obser -
vancios están interesados el orden y las buenas costur -
ras."

Aún no se ha precisado ni en la doctrina, ni en la juris -
prudencia la nocion de orden público y buenas costumbres
de modo que a este trabajo el unos conceptos.

"Todas aquellas disposiciones en que la sociedad está -
interesada y alicen al interés social y no el individual"
(González Valarcia). Apoiada nocion versa al conjunto
de las ideas religiosas, sociales, políticas, morales, y -
económicas que, en cada época, predominan en un país, y -
se consideran como esenciales en él, para la vida cívica
y la marcha regular del Estado" (Chazpeau y Uribe, Inten -
ga). El orden público está representado por todos aque -
llos principios que constituyen las bases necesarias -
de nuestra vida social".

Aturo Valencia Lec.

Se entienda por buenas costumbres, dice Valencia Lec, -

"Ciertos postulados de la moral y que contribuyen al perfeccionamiento de la sociedad".

Pero el aspecto dice Ribert, "para ser en cuenta una regla jurídica tiene que expresarse o no por el legislador, es una regla de buenas costumbres, una regla en que están, como dice el Código intereso por buenas costumbres, no hay más criterio que el criterio para moral. En este caso como muchos otros, es inevitable la incursión de la moral en el derecho, y es inevitable que se tenga que acudir a un criterio permanente para resolver esa cuestión de orden jurídico, porque partiendo como hay que partir de la base de que hay siempre incertidumbres y dificultades de separar esos pretendidos límites entre la moral y el derecho, hay que aceptar por el contrario que una igualdad de problemas jurídicos no pueden ser resueltos sino de acuerdo con sus reglas morales por el mismo como necesariamente se relaciona en moral y en derecho, y por último como la moral está basada en costumbres, inevitablemente incursiones en el campo jurídico".

Nuestra legislación la moral, persiguiendo el propósito de asegurar a los trabajadores su conveniente subsistencia, ha dispuesto que las prestaciones es cualquier naturaleza que sea en cuantía son irrenunciables por razón de orden público y de interés social de la comunidad.

Los derechos de su clase en el orden social son de orden público porque así lo tienen claro tanto el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 11, como la Ley;

*Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público, y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que aquellas concede son inarrendables, así o en los casos expresamente exceptuados por la Ley.

Con todo, se exceptúan de los casos de excepción a las reglas anteriores. En efecto las prestaciones sociales establecidas en el Código, ya sean eventuales o continuadas, son inarrendables, se exceptúan de esta regla:

a) El seguro de vejez o jubilación de los trabajadores, mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales que tienen la facultad de renunciarlos cuando vayan a ingresar al servicio del patrono. Si hubieran cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o patrono, no procede esta renuncia.

b) Las de aquellos riesgos sean consecuencia consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del patrono.

Puede suceder cuando una persona que por el solo deseo de ganarse la vida o por llevar a su hogar el pan de cada día, mediante su trabajo renuncia expone, del solo -

o en parte del derecho de cesantía?

Con mucha frecuencia se dan esos casos en que el patrono obliga al trabajador a renunciar de las prestaciones sociales, también es cierto que esos acuerdos ilícitos e inmorales no tienen un valor jurídico, aunque estén hechos en hojas de papel sellado y autenticados sus firmas.

PROHIBICION DE QUITAR LA PRESTACION

Como está el caso en el Art. 342 del Código Laboral, el legislador no acepta que, el producto del esfuerzo del hombre sea ceñido en todo ni en parte a título patrimonial ni oneroso.

La restricción del Art. 343 no debe ser, no produce efecto alguno a la cesantía que haga el trabajador lo sus derechos, la cesantía del mismo lo las prestaciones sociales es algo que no está permitido como principio general, - las normas de protección al trabajo consagrado en el Art. 9 del Código Laboral y el carácter orden público no lo toleran.

La cesantía puede reflejarse en el campo del Derecho Civil, pero no en el del Derecho Laboral.

"INEXTINGIBILIDAD DEL DERECHO DE CESANTIA"

"Son inextinguibles las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cesantía" Art. 344 del C.S. del T.

El derecho de cesantía surge cuando termina el contrato de trabajo, antes es una obligación pendiente, al ser aso-

durante vigencia de ese derecho puede disponer de ella mientras está vigente el lazo laboral.

De lo dicho se destaca que, si al mismo elaborador de ese derecho no le es posible disponer de lo creado por él, menos podrá disponer una persona ajena a ese derecho.

El principio de la inembargabilidad de la cesantía tiene una importante excepción tratándose de créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y de los créditos provenientes de las pensiones alimenticias a que se refiere el Art. 411 y concordantes del Código Civil.

El derecho de alimento es uno de los más capitales que se derivan de las relaciones de familia. Los alimentos se hacen entre cónyuges, entre descendientes y ascendientes legítimos, entre padres e hijos naturales, entre adoptantes y adoptados, a la mujer divorciada sin su culpa, a los hermanos legítimos y al que hizo una donación cuantiosa si no hubiere sido rescindida o revocada.

A continuación se corresponde señalar otros casos al principio de la inembargabilidad de las prestaciones sociales; los créditos a favor de las cooperativas y los provenientes de las pensiones alimenticias, solo pueden embargables o retenidas hasta el cincuenta por ciento (50%).

PRELACION DE CREDITOS

La prelacion de creditos es el conjunto de normas juridicas que determinan el orden en que deben pagarse a los acreedores.

La primera clase de creditos comprende los que nacen de algunas de las causas que enumeran el art. 2.495 del Código Civil,

- 1).- Las costas judiciales que se causen en el interés general de los acreedores
- 2).- Las expensas funerales necesarias del deudor difunto.
- 3).- Los gastos de la enfermedad de que haya fallecido el deudor, si la enfermedad duró más de seis meses, fijará el juez, según las circunstancias la cantidad hasta la cual se extiende la preferencia.
- 4.-) LOS SALARIOS SUELTOS Y TODAS LAS PRESTACIONES PROVENIENTES DE CONTRATOS DE TRABAJO.
- 5).- Los artículos necesarios de subsistencia, suministrados al deudor y a su familia durante los últimos tres meses. El Juez, a petición de los acreedores, tendrá la facultad de hacer este cargo si le parece exonerato.
- 6).- Los créditos del fisco y de la municipalidades por impuestos fiscales o municipales devueltos.

El artículo de costura que es una prestación social perteneciente al cuarto grupo de creditos de la primera clase.

De acuerdo con el Art. 2.495 del Código Civil, solamente pueden ser pagados antes que los créditos provenientes de los sueldos y prestaciones sociales, los costos judiciales que se causen en interés general de los acreedores, las expensas funerarias necesarias del deudor difunto y los gastos de la enfermedad de que haya fallecido el deudor.

EL VALOR DE LA CESANTIA ESTA LIBRE DEL PAGO DE IMPUESTOS

El impuesto se caracteriza por ser una exacción pública hecha por el Estado, en forma y en el momento, esto es, sin que el Estado conceda al contribuyente una compensación o beneficio alguno.

Conforme al Art. 346 del Código Sustantivo del Trabajo se entiende que, el valor que reciben los trabajadores por concepto de prestaciones sociales por autorización y voluntad de la ley están libres del pago de todo impuesto.

No es la exacción que hay en solo caso en que existe una notable excepción a la norma general.

Este caso se reserva para los sueldos que reciben los contribuyentes o beneficiarios del trabajo por concepto de prestaciones que excederán de cinco mil (\$5.000.00) pesos, cuando así suscribieren el gran un recargo sobre el exceso de los cinco mil pesos.

El impuesto que carga el excedente de los 5.000.00 es un impuesto directo, recae sobre el contribuyente según su capa

ciudad ecuatoriana, como el impuesto sobre la renta.

TRANSACCION

Entre las normas vigentes laborales, solo se encuentra una disposici3n que toca esta materia, esa regla es el Art. 15 del C3digo Sustentivo del Trabajo cuando dice, "Es v3lida la transacci3n en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trata de derechos ciertos e inalienables". La transacci3n tiene por objeto terminar extrajudicialmente un litigio eventual, o un litigio en curso. En el contrato de transacci3n las partes que transigen substituyen a la autoridad del juez, pues ellas le dan fin al pleito con una decisi3n privada.

La transacci3n debe necesariamente recaer sobre derechos dudosos, la incertidumbre representa aqu3 el elemento esencial.

Seg3n el inciso 2 del Art. 2.469, est3 lejos de considerarse como transacci3n el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se discute, es de la esencia de la transacci3n que las partes que discuten un derecho se hagan concesiones de una parte del derecho que cada una de ellas cree tener.

No se puede transigir sobre ciertos derechos que la ley los sustrae de los acuerdos privados, como el derecho a la prima de servicios, el derecho al auxilio por enfermedad profesional, el derecho al auxilio de cesant3a, etc.

DEDUCCION, RETENCION Y COMPENSACION

La retención, deducción y compensación del salario y de las prestaciones sociales solo es permitida cuando está decidida entre otras cosas por el trabajador, bien de la Ley o bien por un lazo judicial.

El Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo faculta al patrono retener el producto de la cesantía hasta cuando la justicia decida si su trabajador cometiese o no uno de los delitos previstos en el art. mencionado.

Los cooperativos pueden retener hasta por el cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, pero cubren sus créditos, en los casos y en los casos que la Ley y los estatutos (aparte de, del Art. 59 del C. S. del T.).

JURISPRUDENCIA.-

En jurisprudencia del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo, que esta sala recoge, se dijo acerca de la compensación lo siguiente:

"Las prohibiciones que sobre el particular impone la Legislación del Trabajo y concretamente las del Art. 59 del C. S. tienen un carácter protector del salario y de las prestaciones, interpretado por el espíritu general de esta ley dicho encaminado a impedir al trabajador la posibilidad de abusos, expropiaciones, fraudes, coacción, etc. a que está expuesto, o presuntamente puede estarlo, cuando en su búsqueda de una mejor y honesta su subsistencia dirige sus esfuerzos a la compensación.

Pero no constituyen cuas ni por sí constituir, un privilegio de tanta naturaleza que coloquen fuera de comercio jurídico los dineros en que se concreten dichos salarios y prestaciones, en términos de que no puedan aplicarse a la solución de las deudas del trabajador ni aún a las provenientes del mismo vinculo del trabajo.

Este entendimiento es contrario a las reglas del dominio obligacional, al espíritu de coordinación económica y equilibrio social que procura el nuevo derecho y hasta las propias conveniencias del trabajador, que hallaría recortado su haber laboral por condiciones, causas y supuestos limitadores de su capacidad económica para contraer obligaciones y extinguirlas.

Considera, por tanto, el Tribunal Supremo que el fenómeno de la compensación es licito y jurídico en el derecho laboral, en todo constituye también un modo de extinción las obligaciones; que él pueda tener lugar respecto de prestaciones debidas al trabajador, con la sola condición, para que se reconocido en juicio de esta índole, de que se establezca con otra decisión que provea íntegramente del Contrato de Trabajo, como el caso de autos, a fin de que estas obligaciones puedan ser conocidas por la misma jurisdicción coactiva".

Sentencia de fecha 20 de Noviembre de 1.954. -Cooperativa de consumo de Bogotá, Liribula vs. Ramondo Estévez Leon

INDENIZACION DE PERJUICIO Y LA CESANTIA

No es ni siquiera discutible considerar el auxilio de cesantía como una indemnización de perjuicios, es auxilio de una explotación del salario que recibe el trabajador - al consumarse el contrato de trabajo, en el Código al que se refiere en el Título VII como una prestación social común.

El auxilio de cesantía es un beneficio en favor del trabajador, en cambio, la indemnización de perjuicios es la reparación que recibe una persona por haber sido lesionada en su derecho.

Se comete un perjuicio o daño cuando se está en presencia de un incumplimiento ya total, total o parcial de un contrato, para reparar ese daño causado, se condena a la parte responsable.

CAPITULO VI

CESANTIA DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO FAMILIAR

El Art. 103 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto Ejecutivo 617 de 1.954 Art. 4º, establece que el contrato de trabajo celebrado con los choferes de servicio familiar se le aplica las normas consagradas para los criados domésticos.

El pago de auxilio de cesantía para los trabajadores del servicio de este orden lo establece en el Art. 252 del C.S. del T.

CESANTIA DE LOS SERVIDORES DOMESTICOS

Para que una actividad remunerada como la del servicio domestico se pueda considerar como tal, se requieren los siguientes elementos:

- 1).- Que con el trabajo no se procura éxito de lucro.
- 2).- Que el servicio se preste en la casa del empleador.
- 3).- Que sea remunerado el trabajo.

Si esos mismos servicios se prestan en un hotel, en un restaurante, o en cualquier otro establecimiento donde se explote económicamente con el trabajo no se puede considerar como trabajo del servicio domestico.

Por servicio domestico se entiende el trabajo material que realiza un criado domestico en la morada de su amo o donde lo ordene el patrono. Son criados domesticos - cocineros, albañiles, pajes, jardineros, etc.

Los servidores del servicio domestico tienen derecho a una suma de quince (15) dias de salario por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracciones de año.

CESANTIA DE LOS TRABAJADORES DE ZONA BANANERA

Delega nuestro Código un solo Art. a los trabajadores de la zona bananera, el número 326, en cuanto al derecho de cesantia se refiere, lo son aplicables las normas del Art. 249 y las del 252.

El Art. 249 tiene aplicabilidad cuando el trabajador está presentando sus servicios a una empresa agricola de la

zona canonesa de capital superior a \$60.000.00 y el -
252 del libro cédigo, si la empresa está en un capital
inferior a dicha suma.

TRabajadores DE LA CONSTRUCCION

Todos los Obreros, cuando los contratos, concluyéndose con inme-
diata distinción a las personas que se dedican a las -
actividades de la construcción, a estos el derecho de
cesantía se aplica con un abate distinto al de los tra-
bajadores comunes.

En efecto, en este sentido la Ley Laboral los trabajadores -
de obras o actividades de la construcción tienen dere-
cho al beneficio de la cesantía así, como lo establece
el Código Laboral en su Art. 310. A los trabajadores de
obras o actividades de la construcción cuyo valor exce-
da de diez mil (\$10.000.00) pesos se les reconocerá el
auxilio de cesantía y las vacaciones así,

a) El auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a
razón de tres días (3), de salario por cada mes completo
de trabajo, siempre que se haya servido siquiera un -
mes y debe pagarse a la terminación del contrato por -
cualquier causa.

De aquí la definición que da el Código de esta clase de
actividades en su Art. 309,

"Para los efectos del presente capítulo se entiende por
obras o actividades de construcción, las que tienen por -

objeto construye cualquier clase de edificios, y los inherentes a su construcción, excepto su conservación o reparación; y, por lo tanto de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado periódicamente".

Las normas legales concernientes en el Capítulo VII que recoge entre las prestaciones sociales a los que realizar actividades de la construcción serán en la misma forma aplicables a las actividades de las empresas constructoras sin tener en cuenta para nada el valor de la obra.

ARTÍCULO V. APRENDIZAJE Y LA SERVIDAD

La Ley 188 de 1959 en su art. 7º de una forma precisa le confiere al aprendiz,

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleador se obliga a prestar servicio a su empleador, a cambio de que este le proporcione los medios de adquirir formación profesional adecuada, y completa del arte u oficio por cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

De las prestaciones sociales se puede decir, que los aprendices disfrutan de todas ellas, lo dicho se deduce de la regla 7a. de la Ley 188 de 1959 que dice,

"Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, para todo aprendiz, el aprendiz tiene las siguientes,

- 1).- Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicacion, sujetandose al regimen del aprendizaje y a las ordenes del supervisor.
- 2).- Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

EL PERIODO DE PRUEBA Y LA CESANTIA

El periodo de prueba, es aquella etapa preliminar al contrato de trabajo, en las cuales el patrono pueda calificar con las capacidades del trabajador, y por lo que le toca al trabajador observar las conveniencias del trabajo. Se refiere el efecto juridico del periodo de prueba, el Art. 80, reformado por el Art. 3 del Decreto 110617 de 1.954, esta disposicion en su inciso 2 deja ver claramente que todos los trabajadores gozan del beneficio de todas las prestaciones sociales sin excepcion el auxilio de cesantia.

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspension del servicio no es causa suficiente para que el trabajador reclame la prestacion social de cesantia, en el Art. 53 del Codigo Sustantivo del Trabajo que, "los periodos de suspension del contrato de trabajo no se descontaran para el patrono al liquidar la cesantia.

El patrono que paga el valor de la cesantia a cualquiera de sus trabajadores por el solo hecho de presionar -

una suspensión del vínculo laboral se expone a la sanción contenida en el art. 254 del B.L. o Sustantivo del Trabajo.

COEXISTENCIA DE PRESTACIONES

No es ilegal que una persona celebre contrato de trabajo, o al mismo tiempo y en forma independiente con dos o más patronos, cada dentro de lo posible que un trabajador - después de haber permanecido o no horas de trabajo al servicio de un patrono, labore en otra empresa, varias horas más, o que trabaje cuatro horas con un patrono, y seis horas con otro.

Esta coexistencia de contrato de trabajo trae por consecuencia la coexistencia de prestaciones sociales. Véase el art. 197 del B.L. o Laboral; los trabajadores tienen derecho a prestaciones y garantías que le correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.

Cuando el trabajador ha celebrado varios contratos de trabajo con dos o más patronos, cada uno de ellos está obligado a suministrarle las prestaciones asistenciales o en especie en proporción al sueldo que le paga el trabajador, en caso de que uno de ellos concurre con el pago total de la prestación, el que hizo el pago tiene acción contra los otros patronos.

Es aconsejable que el trabajador la coexistencia de los con-

tratos de trabajos o que se lleve al término de uno de los contratos, cada patrono o el patrono le liquide el auxilio de cesantía en proporción al tiempo servido y - salario devengado.

CONCEPTO DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

DOCTOR GERARDO ESTUAR BALLASTAS, Febrero 20 de 1.953

El señor H. N. consulta a este Departamento: "Trabajo con varias casas comerciales como Agencia Viajero y desco se me informa sobre lo siguiente:

"1) ¿ Que derechos tengo de casa, en cuanto a cesantía, - vacaciones, prima.

2).- Con algunas casas trabajo, desde hace cinco meses, - otras seis, y si tengo derecho con ellas de prima de natalidad, y sueldo.

3).- Puedo perder alguna de las prestaciones, sino las reclamo inmediatamente, o puedo dejarlas acumular, y por cuanto tiempo?

El Art. 26 del Código Sustentivo del Trabajo, dispone que el mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más patronos.

Este principio se aplica a los trabajadores de tiempo - incompleto que trabajan algunas horas diarias con un mismo patrono, y otras con otros.

Por otra parte conforme al artículo 99 del Código Sustentivo del Trabajo hay contratos de trabajo con los repre-

sententes, agentes vendedores y agentes viajeros cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continua dependencia y control reconocible se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión, no constituyen por sí mismo una empresa comercial y tener la licencia requerida por la Ley.

De acuerdo con lo que se dice en la consulta el trabajador en cuestión está ligado por Contrato de Trabajo, con los Casos comerciales a que hace referencia.

Conforme al Art. 196 del Código, la existencia de contrato implica la coexistencia de prestaciones, es decir, cada uno de los patronos responde por ellas.

El inciso 2, del Art. antes citado dice, que cuando un trabajador tenga derecho a que varios patronos le concedan una prestación asistencial o en especie, estos patronos tienen que suministrarla y costearla en proporción a los salarios que cada uno le pague al trabajador, y si uno solo de ellos la suministra íntegramente, quedará subrogado en las acciones del trabajador contra los demás respecto de la parte o cuota que a estos corresponda.

El Art. 26 del Código establece que un mismo trabajador puede celebrar contrato de trabajo con dos o mas patronos salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios a favor de uno solo.

En el caso de la consulta, un mismo trabajador ha celebrado contrato de trabajo, con varias cosas comerciales, y -

su remuneración consista en una comisión que cada empresa la reconoce por sus servicios.

El Art. 127 del Título Sustantivo del Trabajo dice: "que constituye salario, no solo la remuneración fija u ordinaria, sino la que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique remuneración de servicios, sea cualquiera la forma o tenor en que se adopte, como las primas, comisiones, bonos, gratificaciones, valor de trabajo suplido durante o de las horas extras, valor de trabajo en días de vacaciones o licencias, porcentajes sobre ventas, comisiones o participaciones de utilidades.

De lo anterior se desprende que el valor de las comisiones que recibe el trabajador y que implique remuneración de servicios, constituye salario.

Por lo tanto, para el reconocimiento de las prestaciones sociales que se perciben cuando, en una empresa comercial, donde haya prestado sus servicios, el trabajador se liquidará de comercio con el salario de venta, como en los respectivos casos.

SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

Según la Real Academia de la Lengua Española, Sustituir, es poner a una persona en lugar de otra.

Se entiende que hay sustitución de patrono, cuando un patrono es reemplazado por otro patrono, por cualquier moti-

vo en un establecimiento industrial o comercial por -
sin que se ilicen las operaciones o tareas propias
de dicho establecimiento.

Los derechos de los trabajadores se ven constantemente
heridos, cada vez que un patrono evadisce su obligaci-
on, simulando venta de el para eludir sus obligacio-
nes laborales, o cuando dejare de existir. Para salvar
los derechos de la clase trabajadora se incluy6 en el
Capitulo VII del C6digo Sustentivo del Trabajo, que
trata de la sustituci6n de Patronos.

Sabemos muy bien que el auxilio de cesantia, hace contac-
to con la sustituci6n de patronos en los incisos prime-
ro, segundo, cuarto, quinto y sexto del Art. 69 del C6digo
Sustentivo del Trabajo.

En raz6n del inciso 1º. El trabajador puede pedir el -
cumplimiento de las obligaciones laborales exigibles, -
el dia de la sustituci6n o cualquiera de los dos patro-
nos, el sustituto o el sustituido, pero si el sustituto -
la cubre, tiene acci6n contra el viejo patrono.

Conforme al inciso 2º.- El patrono sustituido responde-
de las obligaciones que nazcan con posterioridad a la
sustituci6n.

Seg6n los incisos 4 y 6.- El patrono sustituido o sus -
tituto, pueden con esta perfecti ente, liquidar el benefi-
cio de cesantia a los trabajadores por el tiempo servi-
do hasta el dia de la sustituci6n, sin que por eso se -
entienda terminado el Contrato de Trabajo.

Termino el inciso 6 así: "Si no se celebrare el acuerdo antes dicho, el antiguo patrono, debe entregar al nuevo, el valor total de la cesantía en la cuantía en que esta obligación fuere exigible, suponiendo que los respectivos contratos hubieran de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono - el pago de las cesantías que se vayan conscribiendo cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le imponga en este inciso.

EL PAGO DEL AUXILIO DE CESANTIA NO ESTA SUJETO A SOLEMNIDADES.-

Está establecido como regla general, que el valor de la cesantía que corresponde al obrero debe ser entregado al momento de la terminación de la unión laboral, no está por demás recordar que cuando el trabajador viola el Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo pierde el derecho a la cesantía.

En la entrega del valor del beneficio de cesantía debe mediar actos solemnes?

Existen diversos actos que por su importancia, para que nazcan a la vida jurídica, necesitan de solemnidades, como son por vía de ejemplo, el pacto de prueba, el contrato de aprendizaje, el pacto de reserva de terminación, el preaviso, la convención colectiva y además, los contratos sindicales.

Para el pago de cesantía no está condicionado, ni sujeto a modalidades o puestas especiales para tenerse válido.

La imposición de las formalidades tiene por objeto proporcionar y conservar la prueba del acto jurídico y, además, proteger a los otorgantes de resoluciones precipitadas, en actos jurídicos de importancia, y proteger a los terceros facilitándoles el conocimiento de actos que pueden interesarse, este conocimiento se logra con la inscripción.

Las solemnidades pueden extinguirse, en consecuencia, por vía de requisito o de prueba. Por vía de requisito se establecen en consideración a la naturaleza del acto y no de la calidad o estado de los otorgantes.

Las solemnidades pueden consistir en el otorgamiento de un instrumento público, de una escritura pública, o de un instrumento privado, en la inscripción de determinado registro, en intervención de un funcionario determinado, etc. Por vía de prueba se establecen con el fin único de obtener la constatación del acto celebrado, de evitar incertidumbre. La omisión de las solemnidades establecidas por vía de prueba, no afecta a la validez del acto, si el interesado logra acreditar su existencia por otros medios permitidos por la ley.

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS DE ENSEÑANZA PARTICULAR

Honorablemente una persona labora un año completo para disfrutar después dentro del año, subsiguiente del derecho de las vacaciones.

Los maestros y profesores de establecimientos de enseñanza particular trabajan de nueve a diez meses, es decir no laboran un año calendario, es oportuno recordar que, esta circunstancia desigual es reparada por el apartado 1o. del Art. 102 que dice;

"Para el efecto de las vacaciones y cesantía, se entienda que el trabajador del año escolar equivale a trabajo de un año de calendario".

De acuerdo, pues con el Art. citado los profesores y maestros de establecimientos de enseñanza particular están favorecidos por el Art. transcrito e incluidos dichos señores encargados de la enseñanza a norma general del Art. 249.

PRUEBA DEL DEBERO DE CESANTIA

Onus Probandi Actoris, o sea que el demandante le incumbe el deber de probar los hechos en que funda su acción.

Es el trabajador a quien le interesa por ser el actor de la demanda, probar el derecho intangible que le asiste desde la celebración del contrato de trabajo de exigir el derecho de cesantía de acuerdo con el principio "Onus Probandi Incumbit Actoris". Si el patrono para des

conocer ese derecho alega haber cumplido ya con esa obligación legal contenida en los Arts. 249 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, debe fundamentar su defensa probando que ha cumplido satisfactoriamente con esa obligación.

En efecto, el patrono que al terminar la relación laboral no paga a sus empleados o a sus trabajadoras los derechos exigibles, que se derivan del contrato de trabajo, obliga a éstos a recurrir a los jueces del trabajo, para así lograr la condenación del pago efecto de las prestaciones sociales.

Cuando el empleado o el trabajador se vea en la necesidad de implores judicialmente el auxilio de cesantía deben probar los siguientes hechos:

- 1).-Existencia del contrato de trabajo;
- 2).-Terminación del contrato de trabajo;
- 3).-Tiempo servido; y
- 4).-El último salario devengado.

CONCURRENCIA DE CESANTIA Y LA PENSION JUBILATORIA

El Art. 266, modificado por el Decreto 2351 de 1.965.-

Art. 20 dice;

“La pensión de jubilación y el auxilio de cesantía son compatibles.

En consecuencia, el derecho a disfrutar de la pensión de jubilación, cuando se cumplen los requisitos, para esta -

prestación, no excluya el derecho del trabajador, a que se le pague el auxilio de cesantía por tiempo servicio.

PRESCRIPCIÓN

El Libro IV del Título XXI del Código Civil nos da la idea de lo que es la prescripción en sus dos formas adquisitivas y extintiva, el modo de adquirir las cosas ajenas no tiene cabida en el derecho laboral, solo opera en su aspecto extintivo la prescripción.

Todas las acciones que tengan su fuente en el Contrato de Trabajo, prescriben en tres (3) años, según el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esos tres años se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo.

LIQUIDACION DE INTERESES A LA CESANTIA

El gobierno Nacional expidió el Decreto Reglamentario de la Ley Número 52 de 1.975, por la cual se reconocen intereses del doce por ciento (12%) anual a la cesantía de los trabajadores.

El decreto en cuestión señalado con el número 116, dice textualmente,

"El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 3o. del artículo 120 de la Constitución Nacional,

DECRETA:

Artículo Primero: A partir del primero de Enero de 1.975 todo patrono al pagar cesantía a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12 por ciento anual sobre los saldos que en 31 de Diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a favor por concepto de cesantía.

Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de Enero o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía cuando se produjera antes del 31 de Diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

Artículo Segundo: La primera liquidación y pago de intereses de que trata la Ley 52 de 1.975 se hará en el mes de Enero de 1.976 con base en los saldos de cesantía que tenga el trabajador a su favor el 31 de Diciembre de 1.975.

En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de Diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.

En caso de liquidación y pago parcial de cesantía la li-

liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de Diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación.

En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales.

Artículo Tercero.- En caso de muerte, los intereses causados se pagarán a las mismas personas a quienes corresponda el auxilio de cesantía del trabajador.

Artículo Cuarto.- Para determinar los saldos básicos del cálculo de los intereses se aplicarán las disposiciones legales vigentes al momento en que debe practicarse cada una de las liquidaciones de cesantía de que trata el artículo 1o. de la Ley 52 de 1.975.

Artículo Quinto.- Si el patrono no pagare los intereses dentro de los plazos señalados en el presente decreto, deberá pagar al trabajador, a título de indemnización y por cada vez que incumpla, una suma adicional igual a dichos intereses, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes.

Artículo Sexto.- Para efectos del artículo 2o. de la Ley 52 de 1.975, los patronos darán información colectiva o individualmente a sus trabajadores sobre el sistema en

86.

pleado para liquidar los intereses, y, además, junto con cada pago de estos las entregará un comprobante con los siguientes datos;

- a) Monto de las cesantías tomadas como base para la liquidación;
- b) Periodo que causó los intereses;
- c) Valor de los intereses.

Artículo Séptimo.- Al trabajador que entre el 10 de Enero y el 18 de Diciembre de 1.975 se hubiere retirado o hubiere recibido anticipos de cesantía, se liquidarán los intereses conforme a las reglas del presente decreto. Si el trabajador estuviera al servicio del patrono en Enero de 1.976, el pago se hará dentro de este mes; si ya se hubiere retirado, deberá efectuarse dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador lo reclame del patrono.

Artículo Octavo.- Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social investidos del carácter de jefes de policía, los alcaldes municipales y los inspectores de policía, vigilarán el cumplimiento del presente decreto e impondrán las sanciones contempladas en el artículo 30, de la Ley 52 de 1.975.

Artículo Noveno.- El presente decreto rige desde su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE!

Dado en Bogotá, a 23 de Enero de 1.976. Alfonso López -
Michelsen - La Ministra del Trabajo y Seguridad Social,
María Elena de Cervo.

COMENTARIO.-

Con este decreto el gobierno quiso favorecer al sector
privado, ya que el sector público tiene el Fondo Nacio-
nal del Ahorro, donde pasan los cesantías y ganan un -
interés.

Este decreto sin embargo ha tenido varias interpretacio-
nes, una de ellas es la siguiente:

Muchas personas opinaban que la cesantía no era acumu-
lada sino lo que la persona hubiera devengado en el año
1.975, las empresas opinan que este decreto los podía -
llevar a la quiebra ya que les dieron muy poco tiempo -
para liquidarlos.

BIBLIOGRAFIA

Diario Juridico de Bogotá

Código Sustantivo del Trabajo

Revista Derecho del Trabajo

Gaceta Judicial

Mano Ortiz de la Roche - Derecho Laboral Colombiano -

*Guillermo Conacho Henríquez - Derecho de la Seguridad
Social.*

*Guillermo Gonzalez Charry. Régimen de las Prestaciones
Sociales.*

Otto Morales Benítez - Reforma del Código del Trabajo

Revista del Trabajo

Gaceta del Trabajo.