

348.8
P436

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

y

CIENCIAS POLITICAS

RECTOR : Dr. WULFRAN RYFOLL MERLADO.
 SECRETARIO GENERAL : Dr. HUMBERTO BENEDETTI VARGAS.
 DECANO : Dr. CARLOS VILLALBA BUSTILLO.
 SECRETARIO DE LA FACULTAD : Dr. JORGE PALLARES BOSCA.

PRESIDENTE HONORARIO

DOCTOR : EDUARDO ENRIQUE CORDALES VIOLA.

PRESIDENTE DE TESIS : Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA.
 EXAMINADORES : Dr. ANIBAL PEREZ CHAIE.
 Dr. VIRICILIO ESCOBILLA TURON.
 Dr. EDUARDO OMACHO PINOYRES

CARTAGENA DE INDIAS - 27 de AGOSTO de 1.976



T E S I S

PARA OPTAR AL TITULO DE DOCTORA

EN

DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

" ALGUNOS ASPECTOS DEL AUXILIO DE CRIANZIA "

P O R

CECILIA PEREIRA T. DE CORRALES V.

SCIB
00018391

• • • • •

34162

" LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA
LAS OPINIONES EMITIDAS EN LAS TESIS;
TALES OPINIONES DEBEN CONSIDERARSE
COMO PROPIAS DE SUS AUTORES "

DEDICATORIA

Con todo mi amor, afecto y cariño

A :

Mis padres LORENZO Y MERCEDES

Mi esposo EDUARDO BERRIQUE

Mis hermanos

Mis suegros OSCAR Y REBECA

Mis cuñados

Mi abuelita LUCILA

Mis tíos y tías

Mis primos

Mi madrina MARGARITA CASTELL M.

Mi amiga LILIA ESTHER SOTELO G.



INTRODUCCION

Este trabajo se propone ante todo, destacar ciertos tópicos de una de las instituciones jurídico-labores como es el AUXILIO DE CESANTIA, que desde tiempos atrás ha arrojado resultados positivos, demostrando así la eficacia surtida en el Derecho Social del Trabajo.

En efecto se trata de una institución que recoge las aspiraciones, conjuntas, tanto de la fuerza empresarial como de la fuerza de la clase trabajadora y como toda institución jurídica del trabajo trata en la mejor medida, de acercarse a una justa relación que ampare los intereses de esas dos fuerzas, que constituyen el impulso de la producción económica.-

Con este trabajo no pretendo hacer una obra, pero antes de hacerlo para llenar un requisito de la Facultad para optar el título que ella confiere, lo he elaborado para mi satisfacción por ver este tema parte de la Rama del Derecho que más llamó mi atención durante mis estudios, y, para la consideración de las personas a quienes se las dedico, al igual que mi Presidente de Tesis y Examinadores. Y también aquellas personas que me honren con leerla alguna vez.-

He dividido en seis (6) capítulos este interesante tema para mayor -

facilidad y comprensión.-

En realidad no estan fácil elaborar un trabajo de esta categoría persiguiendo el fin mencionado, pero superando todos los obstáculos y haciendo todos los esfuerzos a mi alcance - se los presento :

* * * * *

C A P I T U L O I

AUXILIO DE CESANTIA

BREVE HISTORIA DEL AUXILIO DE CESANTIA

AUXILIO DE CESANTIA. DEFINICIONES

EL AUXILIO DE CESANTIA COMO UNA DE LAS

PRESTACIONES SOCIALES EN COLOMBIA

△ △ △ △ △

AUXILIO DE CESANTIA

BREVE HISTORIA DEL AUXILIO DE CESANTIA.-

En los primeros años de la República no existió el Derecho de Cesantía, vino a nacer dicho auxilio con la Ley 10 de 1934, - esta ley reconoció el Auxilio de Cesantía solo para los empleados particulares. Además, de establecerse este derecho - únicamente para los empleados particulares advertía la ley 10 de 1934, que solo merecían el derecho al Auxilio de Cesantía cuando el patrono retiraba al trabajador injustamente.-

Para remediar en algo este estado de cosas quiso el legislador propender por el mejoramiento del derecho de Cesantía, - creó la Ley 6a. de 1945, que en parte alivió esa incómoda situación que sostuvo por varios años la Ley 10 de 1934.-

Como el objeto perseguido por el legislador al dictar la mencionada Ley 6a de 1945, creó la Ley 65 de 1946, ley que varió notablemente y estableció el derecho de Cesantía para los trabajadores "cualquiera que sea el retiro". Estas últimas -

leyes fueron modificadas por los Decretos con fuerza de Ley -
números 2663 de 1950 y adicionada luego por el Decreto 3743 -
del mismo año.-

AUXILIO DE CESANTIA. DEFINICION.-

El Auxilio de Cesantía es una prestación laboral o social -
propia del Contrato de Trabajo. Consiste en el pago de un(1)
mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente,
por fracciones de año de servicios. Esta Cesantía no puede -
ser entregada al trabajador sino en la fecha de su retiro de
finitivo o cuando se le haga un anticipo en forma legal. Del
30 de junio de 1957 en adelante se hace una nueva cuenta tal
como si el trabajador acabara de ingresar.-

El auxilio de cesantía es un beneficio incorporado hoy día -
en las legislaciones de casi todos los países democráticos ,
tiene como fundamento elevadas nociones de orden moral, de -
provisión social y de gran interés social.-

Como su nombre lo indica etimológicamente "CESANTIA", signi-

fica suspensión del trabajo , inexistencia del trabajo. Se dice de una persona que está cesante, en el derecho del trabajo, cuando no está vinculada con nadie en una relación que le produzca un salario, como medio de vida.-

El auxilio de cesantía no es un salario, como ya hemos dicho en una prestación social común.-

El C. S. del T., usa la expresión Prestaciones Patronales o Prestaciones Sociales para comprender 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.-

D E F I N I C I O N : De todo lo anterior podemos decir aun- cuando el C.S. del T. no define el Auxilio de Cesantía de una manera general que desprende del tenor del art. 249 del mismo Código que reza " Todo patrono está obligado a pagar a sus -- trabajadores y a las demás personas que se indican en este ca- pítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de -

cesantía un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.-

En la Doctrina y en las Legislaciones extranjeras el Auxilio de Cesantía se conoce con varios nombres:

Indemnización por despido.-

Indemnización por cesantía.-

Indemnización por antigüedad en el servicio.-

Indemnización por antigüedad en el trabajo etc.-

El Derecho de 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.

EL AUXILIO DE CESANTIA COMO UNA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN COLOMBIA: Hablemos primero de las prestaciones sociales-

en Colombia de una manera general. Ahora bien; las llamadas "prestaciones sociales" en nuestro derecho laboral, no es ciertamente una novedad. Entendidas como una garantía enderezada a proporcionar a los trabajadores públicos y privados, mejores condiciones de vida, ellas se encuentran aunque en poca cantidad, en leyes expedidas a finales del pasado siglo y en las dos primeras décadas del actual.

Particularmente, es notoria la tendencia a conceder pensiones de jubilación, campo en el cual la ley se refiere en especial a funcionarios públicos (militares, y civiles incluyendo maestros), y excepcionalmente a trabajadores particulares, como en el caso de maestros no oficiales. Estas pensiones, sin embargo no eran estimadas como un derecho de quien había servido largos años y llegado a la vejez, sino como una "gracia" del Estado recuerdo de la época en que el Soberano era dado discernir su generosidad o dar merced a sus súbditos, bien para recompensarlos por notables servi-

cios, ora para entisularlos. A la misma época pertenecen nuestra primera ley sobre accidentes de trabajo (57 de 1915), que se comentará detenidamente más adelante la llamada "Ley de Si-llas" para trabajadores del comercio, la ley sobre descanso dominical no remunerado (57 de 1926), etc.-

Por "prestaciones sociales" debe entenderse el conjunto de derechos, beneficios o garantías consagrados a favor de los trabajadores, o de sus beneficiarios, por el hecho de estar o haber estado los primeros al servicio de empresas o patronos - con excepción del salario propiamente dicho, o sea la remuneración inmediata que reciben por concepto de sus labores sea que tales derechos, beneficios o garantías hayan sido establecidos por virtud de leyes y decretos de carácter social o mediante contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, reglamentos de trabajo y fallos arbitrales.-

Ahora si trataremos al Auxilio de Cesantía en particular :

en efecto, la prestación de servicios a una persona natural o jurídica u otras entidades públicas durante varios años, significan un clásico monopolio que tiene el patrono de la profesión del empleado en favor del servicio a que pertenece, las preocupaciones, responsabilidades inherentes a su profesión - le impiden dedicarse a adquirir experiencias en otras actividades. El empleado del poder judicial debe necesariamente dedicarse a sus actividades judiciales aquí un ejemplo- que significan una verdadera consagración en determinadas tareas. - Siendo así no sería justo obligarlo, después 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.-

Esto es el fundamento social de la cesantía en Colombia.-

El Auxilio de Cesantía es una prestación social común y no un

salario. Si el legislador usa la expresión salario en el art. 249 del C. S. del T., es para tomarlo como medida de un pago.

El C. S. del T., usa la expresión "Prestaciones Patronales ó Prestaciones Sociales", para comprender 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.

La palabra prestación designa el contenido de las obligaciones. En este sentido emplea la palabra el art. 1626 del Código Civil Colombiano y la Doctrina. La prestación es el contenido imprescindible de todo vínculo jurídico.

Analizando un poco más el Auxilio de Cesantía como una de las prestaciones Sociales en Colombia nos damos cuenta que esta se debe pagar en dinero.

Son acreedores de esta prestación toda persona natural que ejecute una actividad y se encuentre vinculada a una empresa o a un patrono por un contrato de trabajo, si la actividad humana - consiste en la realizaci3n de labores intelectuales se denomina empleado y obrero si prevalece en ese esfuerzo humano el trabajo material o fisico.-

• • • • •

C A P I T U L O I I

NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO DE CESANTIA
ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE LA NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO DE CESANTIA
DISTINTAS TEORIAS SOBRE EL AUXILIO DE CESANTIA
CLASIFICACION DEL AUXILIO DE CESANTIA SEGUN SU ORIGEN
CLASIFICACION DEL AUXILIO DE CESANTIA ATENDIENDO AL CAPITAL Y AL TIEMPO LIQUIDO

• • • • •

NATURALEZA JURIDICA
DEL
AUXILIO DE CESANTIA

NATURALEZA JURIDICA.-

El Auxilio de Cesantía como bien hemos estudiado es una de las prestaciones sociales más importantes a que se refiere el derecho del trabajo, que está tratado por nuestro C. S. del T. en el Título VIII, Capítulo VI, de la primera parte.-

Las legislaciones y en especial la colombiana, han establecido un gravamen especial para las empresas, que se paga a los trabajadores a la terminación del contrato de trabajo por regla general. Consiste en una determinada cantidad de dinero que fluctúa sobre la base del salario y que guarda una proporción directa e inmediata con el tiempo de servicios del trabajador.-

La primera cuestión que se plantea respecto a esta prestación, es determinar "su naturaleza jurídica", porque de lo -

que se concluya de ella, devienen las demás consecuencias - que se establecen en la ley en relación con ese auxilio.-

El beneficio de cesantía, es un derecho inviolable, nada - puede ser privada de ella. Este derecho no es otro que el - derecho de propiedad, en otros términos la cesantía repre- senta y constituye para el beneficiario un derecho incorpo- rado a un patrimonio teniendo por tanto la propiedad perfec- ta de ese derecho, del cual no puede ser privado, sino me- diante sentencia judicial, como en el caso del art.250 del C.S. del T.-

Para precisar mejor la naturaleza jurídica del derecho de cesantía es necesario recordar que es la ley la que en sen- tido general establece el derecho. El empleado mientras se encuentre en actividad o ligado al contrato de trabajo, so- lo tiene un derecho eventual a la cesantía, o sea, una mera

expectativa.

El legislador puede mientras tanto, modificar la ley que la confiere o regule, variando las condiciones y forma del beneficio.

ALGUNOS CONCEPTOS O TESIS SOBRE ESA NATURALEZA JURIDICA DEL AUXILIO DE CESANTIA : Se ha dicho, en primer lugar que es una "INDEMNIZACION". Y se sostiene esa tesis con el argumento de que la empresa, al terminar el contrato de trabajo, debe devolver al trabajador una determinada suma de dinero, a manera de compensación o de indemnización por el desgaste de energía que ha sufrido a su servicio. Esta tesis fue refutada y es ampliamente refutable, con la razón de que, en derecho, el concepto de indemnización tiene que estar totalmente vinculado a la noción de un daño, no se puede indemnizar, no se puede reparar a nadie a quien no se le haya causado -

un perjuicio. Si en realidad el prestar un servicio implica para el trabajador un desgaste de energías, no se pueda decir jurídicamente que sea un perjuicio para él. Todas las cuales filosóficas que sostienen la necesidad del trabajo, la protección del trabajo, la garantía del trabajo, parten de la base de que ese trabajo es un elemento fundamental de orden social, y en ningún caso, un daño o perjuicio, para el trabajador.- Por tal motivo, esta noción primera de la cesantía, considerada como una indemnización, no ha prosperado.-

En segundo lugar, se la ha estimado como un "PREMIO", es decir como una especie de estímulo que dan el patrono o la empresa al trabajador por el servicio que les presta. Esta tesis también se ha desechado, con el argumento poderoso de que el premio, el regalo, el estímulo son cosas que no tienen su origen en la ley sino en la voluntad de la persona del donante. Entre nosotros -

jamás ha tenido esa característica. Hay legislaciones latinoamericanas que no consideran por ningún motivo al auxilio de cesantía como un premio, sino que hace parte más bien del régimen indemnizatorio cuando el contrato de trabajo se termina en forma ilegal.-

En tercer lugar, se ha dicho que el auxilio de cesantía supone un "ACTO DE LIBERALIDAD". Que la suma de dinero que se le entrega al trabajador al terminarse el contrato de trabajo, en razón de la duración de su servicio, es acto liberal del patrono o de la empresa, que tiene por objeto prever las condiciones de cesantía del empleado, es decir, cubrir el tiempo de desocupación mientras consigue otro empleo. El argumento es inválido porque los actos de liberalidad no tienen origen en la ley.- Aunque por mucho tiempo se sostuvo que el auxilio de cesantía era realmente una previsión para el desocupado, una especie de auxilio para la desocupación, esta tesis también ha pasado

a la historia.-

Finalmente, la tesis que más ha prosperado, la que ha tenido mayor acogida, la que en la legislación colombiana encuentra una mejor conformación y más lógica, es la de que la cesantía es un "SALARIO DIFERIDO". Como su nombre lo indica el término diferido (prolongar, dilatar, alargar de diferre), quiere decir, simplemente, que se trata de una parte del salario cuyo pago se traslada o se pospone hasta la terminación del contrato de trabajo.-

La razón social de que entre nosotros se haya establecido el auxilio de cesantía, para pagarlo al trabajador a la terminación del contrato, no es otra sino la existencia de salarios muy bajos, tanto en la industria privada como en el servicio público. Si entre nosotros tuviéramos salarios justos, salarios que retribuyeran en lo fundamental la energía que gasta

el trabajador prestando su servicio, y que aun en renglones elementales facilitaran un modo decoroso de vida personal y familiar no tendria necesidad de existir el auxilio de cesantia como no existe en los Estados Unidos o en los paises en donde el regimen de los salarios es alto. Pero en estos paises en que los salarios son bajos, en donde es casi imposible una intervencion del Estado para regularlos, porque la ingerencia de la empresa privada es sumamente fuerte, ha sido necesario crear una serie adicionalmente al salario o a ser, realmente una parte del mismo.-

La doctrina ya no se preocupa en averiguar cual es ese fin economico que persigue el auxilio de cesantia, aunque se admite obviamente que estd destinado a lograr un mejor estar economico. Entregado al trabajador, este goza de entera libertad para disponer de el. Solamente en lo que se refiere a la "cesantia parcial" estdn establecidos unos fines sociales. Por esta razon se puede afirmar o mejor reafirmar que el auxilio de cesantia no -

en la legislación colombiana, no es otra cosa sino un salario diferido.-

DISTINTAS TEORIAS SOBRE EL AUXILIO DE CESSANTIA.-

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

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 manos de su patrono, o de su representante. La labor del Estado se desarrolla en este caso, manteniendo instituciones de asistencia social.-

No pocos tratadistas sostienen que la cesantía es un regalo - que la cesantía es un regalo que acepta el trabajador de su patrono al terminar su compromiso laboral.-

La teoría del Crédito, esta doctrina que la han defendido entre otros el profesor Adamstor Idró, según ellos es razonable que el trabajador participe en las utilidades y beneficios del patrono o de la empresa a la que presta sus servicios.-

CLASIFICACION DEL AUXILIO DE CESANTIA SEGUN SU ORIGEN.-

La Cesantía según su origen se divide en : LEGAL Y EXTRALEGAL

LA LEGAL: Esta Cesantía Legal es la que tiene su nacimiento - en la Ley, en la Ordenanza o en el Acuerdo.-

LA EXTRALEGAL: El auxilio de cesantía extralegal es el que surge de la libre disposición de las partes, de una determina-

ción del patrono, etc. Dice el doctor Guillermo González Charry al respecto : EXTRALEGALES son las que no provienen de un acto de autoridad sino de la voluntad conjunta de los contratantes o de una decisión unilateral del empleador.-

JURISPRUDENCIA : Aparte de la sentencia dictada por la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia el 24 de febrero de 1961.-

"El derecho a una prestación extralegal, libremente concedida por un patrón, puede ser subordinado por este al cumplimiento de determinados requisitos en 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 el trabajador, convencionalmente escoger otra forma de pago de la cesantía, distinta de la establecida

en el art. 249 del Código 7. No hay duda de que si pueden hacerse.-

CLASIFICACION DEL AUXILIO DE CESANTIA ATENDIENDO AL CAPITAL Y AL TIEMPO LIQUIDO : la gracia de la Cesantia consagrada en todas las legislaciones modernas del trabajo, cabe clasificandose desde dos puntos de vista :

Atendiendo al capital la cesantia se divide en ;

- 1o.- Cesantia Completa (art.249).-
- 2o.- Cesantia Restringida (art.252).-

Atendiendo al tiempo liquidado se divide en :

- 1o.- Cesantia definitiva (art.254).-
- 2o.- Cesantia parcial (art. 256).-

* * * * *

C A P I T U L O I I I

**EL AUXILIO DE CESANTIA EN EL SISTEMA COLOMBIANO
DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN GENERAL EN NUESTRA
LEGISLACION**

HISTORIA LEGISLATIVA DEL AUXILIO DE CESANTIA

LEY VIGENTE

DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

* * * * *

EL AUXILIO DE CESANTIA

EN EL SISTEMA COLOMBIANO

TULO

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN GENERAL EN NUESTRA LEGISLACION

Nuestro regimen de prestaciones sociales es antitético o más crudamente empirico, se ha dicho muchas veces pública y privadamente.

Colombia debió afrontar su problema social con instrumentos modernos y criterios comprensivos, de una manera casi súbita y cuando ya otros países, no solo europeos, sino latinoamericanos, como Mexico y Chile, lo habían resuelto parcialmente y habían plasmado algunas de sus mejores soluciones - fórmulas jurídicas.

Así, por los años de 1930 y siguientes, comienza el despertar económico del país, que se hace particularmente intenso

y fructífero entre 1934 y 1938. Medidas constitucionales y de gobierno provocan un vuelco al país e introducen en la mentalidad de sus dirigentes y de sus gobernados, elementos radicalmente distintos de los imperantes, encaminados hacia la definición económica y social de una nueva personalidad nacional.

Sin embargo la etapa de improvisación y empirismo no debe prolongarse. Por el contrario, consideramos que, satisfecha y razonablemente la necesidad inicial de propiciar a todo trance un equilibrio económico entre las dos grandes zonas de la producción nacional y logrado como se ha hecho en vastas áreas de trabajo, el movimiento legislativo de protección social debe encauzarse por rutas técnicas y previsivas.

Su curso debe buscarse ya en verdaderas necesidades sociales y no solo en la indefinida y recurrente improvisación. A ello se orienta la institución del seguro social prevista desde 1945 y desarrollada posteriormente con la creación y funcio-

manente de nuestro Instituto Colombiano de Seguros Sociales
 Y que la suspensión de aquella primera etapa no es solo el -
 planteamiento de una idea, sino que obedece a directriz ofi-
 cial seriamente meditada, se deduce en primer término, de -
 que tanto la ley 6a. de 1945, origen del Código del Trabajo,
 como este mismo, dispusieron que el regimen de prestaciones
 creado por aquella y mantenido por este, sería de cargo di-
 recto de los patronos solamente y a medida en que fuera sien-
 do absorbido por el seguro social; y de que, además este Ins-
 tituto no solo ha ido lentamente haciéndose cargo de aque-
 llas prestaciones, sino que al realizarlo se ha verificado -
 en el suministro de las mismas.-

Con todo puede afirmarse sin ronto que hoy nuestra legisla-
 ción laboral en la materia de que se trata, es una de las -
 más avanzadas y completas y que lo será aún más en el futu-
 ro, si se logra estructurar mejor el regimen de seguridad -
 social y acrecentar la comprensión y sensibilidad de nuestros

gobernantes y de los dirigentes de la riqueza privada.--

Ya habiendo estudiado de manera general la Institución de las Prestaciones Sociales en Colombia pasamos ahora a analizar lo referente al tema de que nos vamos ocupando :

HISTORIA LEGISLATIVA DEL AUXILIO DE CESAŃIA :

La historia legislativa del auxilio de cesantía se puede resumir como sigue :

Por primera vez apareció en la legislación colombiana en la ley 10 de 1934, con las siguientes características :

Primamente, se estableció solo para "empleados particulares". La razón de ser de esta restricción obedeció a que, por esa época, la legislación del trabajo hacía una diferencia entre empleados y obreros, siendo los primeros aquellos en cuyo trabajo predominaba la actividad intelectual y los segundos aquellos en los que predominaba la actividad material. Había una --

zona intermedia, en la cual se presentaba una confesión entre labores materiales e intelectuales, que la doctrina ha llamado trabajadores técnicos o trabajadores especializados, sin que durante mucho tiempo se supiera en que renglón clasificación .-

En segundo lugar, estaba consagrada para los empleados particulares que no se retiraran voluntariamente, o que no fueran destituidos por mala conducta. Por lo tanto, en esa época la CESANTIA estaba condicionada esencialmente al retiro injusto del trabajador. Todo despido que no obedeciera a una razón legal o de justicia, implicaba el pago del AUXILIO DE CESANTIA, pero el retiro voluntario del trabajador, o su destitución por mala conducta o por incompetencia, no acarrea el pago del AUXILIO. Con todo y ser una concesión modesta y limitada, a determinado número de trabajadores, la ley despertó una enorme resistencia entre los patronos.-

Fue demandada ante la Corte Suprema de Justicia con fundamento en la tercera característica que presentaba, y que consistía en que el auxilio se pagara por todo el tiempo de servicios que los trabajadores tuvieran en las empresas. Se arguyó que violaba el art. 30 de la Constitución Nacional, que garantizaba los derechos adquiridos, con el argumento de que las empresas, habían adquirido derecho a no pagar cesantía por el tiempo corrido hasta la vigencia de la ley, y que solo las obligaba a partir de la misma. Se sostenía que, como el contrato de trabajo era un contrato de obligaciones claras, recíprocas, pero que solamente se aplican como consecuencia del mismo.

Esta regla relacionada con nuestro sistema en lo pertinente al auxilio de cesantía, sufrieron modificaciones fundamentales en la legislación posterior, integrada por la ley 64 de 1945 la ley 65 de 1946 y, finalmente, por el Código Sustantivo del Trabajo y los distintos decretos que en estos años se han dictado para reglamentarlo o modificarlo.

Por la ley 6a. de 1945, se abolió, en primer término la diferencia entre empleados y obreros. En consecuencia, los efectos prácticos que tenía esa clasificación y que eran ya bien restringidos, quedaron abolidos; de ahí en adelante se adoptó la noción de "trabajador", como norma genérica, sin reparar en que la condición de empleado o de obrero, es decir, el predominio de labores intelectuales o materiales, fuera un factor decisivo para mejorar, disminuir o abolir determinadas garantías sociales.-

Las notas características del régimen de la ley 6a. fueron las siguientes :

1. Que el valor del auxilio era de un mes de sueldo o jornal por un año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de años.-

2. Cada tres años de trabajo continuo o discontinuo, se afirmaba para el trabajador el derecho a la cesantía de ese período.

de, y no lo perdía porque dentro de los tres años siguientes se retirara voluntariamente, o incurriera en mala conducta o en incumplimiento de contrato que causaran el despido.--

3. En casos de delitos contra la empresa o contra sus directores o trabajadores, cometidos por causa y ocasión del trabajo, y en caso de graves daños causados a la empresa, el patrono podía retener el valor del auxilio hasta que la justicia decidiera para la indemnización correspondiente, para aplicar a ella los dineros retenidos.--

4. Para liquidar el auxilio por tiempo de trabajo anterior -- a la ley y cuando el contrato se extinguía con posterioridad a la misma, se aplicaban tres reglas :

a).-- En caso del despido del trabajador sin justa causa comprobada, o cuando se retirara por falta grave comprobada del patrono, se tomaba en cuenta el tiempo anterior de servicios pero solo hasta por cinco años.--

b).-- En los demás casos de extinción del contrato, se tenía en cuenta el tiempo anterior de servicios, pero solamente hasta por tres años.--

c).-- Cuando se trataba de empleados particulares que llevaran más de 10 años, de servicios se computaba todo el tiempo de servicio anterior en caso de retiro voluntario.--

Se eximió del Auxilio a los trabajadores de la industria familiar, a los accidentales o transitorios de índole distinta de la de las actividades de la empresa, a los trabajadores a domicilio sin vínculo permanente con el patrono, y a los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocuparan más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia.--

Se restringió a 15 días por año de servicios, después de 5 --

años de trabajo continuos para los criados domésticos .-

Posteriormente el art. 10. de la ley 65 de 1946, al unificar la cesantía de los trabajadores oficiales y determinar el derecho a él a partir del 10. de Enero de 1942, introdujo una modificación fundamental al regimen anterior cuando dispuso - que la cesantía debería pagarse "cualesquiera que sea la causa del retiro".-

La ley 65 de 1946, al introducir la locución "cualesquiera que sea la causa del retiro", dio a esta prestación el verdadero caracter de un salario diferido, pues jurídicamente hizo de ella un derecho adquirido, reconocible por la sola razón del trabajo cumplido.-

LEY VIGENTE .-

La ley 10 de 1934, fue la primera, empezando a regir desde el mismo año, posteriormente la ley 6a. de 1945 la reemplazó

al año siguiente dejó de tener vida legal la ley 6a. y en su lugar el ejecutivo sancionó la ley 65 de 1946. En la actualidad la norma laboral vigente son los DECRETOS 2663 y 3743 de 1950.-

DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO.-

Según el concepto del doctor Gerardo Escobar Dallesta sobre el art. 101 del C. N. del T. el cual dice "El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entienden celebrados por el año escolar, -- salvo estipulación por tiempo menor". Lo ordenado en la anterior norma no quiero decir que necesariamente el contrato de trabajo termine al finalizar el año escolar, sino que se presume celebrado por términos sucesivos de 10 meses. Pues que termine la relación contractual de trabajo es indispensable que una de las partes así lo determine claramente o lo manifieste expresamente. En consecuencia se ha prescindido de sus servicios para los años posteriores, entonces el-

auxilio de cesantía debe pagarse a estos profesores, a razón de un (1) mes de sueldo por cada año escolar de labores y -- proporcionalmente por fracciones de año. De lo dicho se desprende que la liquidación de cesantía no debe hacerse por de cuantas partes, pues en este caso no se observaría lo ordenado en el ar.249 del Estatuto laboral, ya que si procediese en esa forma el profesor percibiría por ese concepto menos de un (1) mes de sueldo,--

& & & & &

C A P I T U L O I V

PRINCIPIO GENERAL SOBRE EL AUXILIO DE CESANTIA

EXCEPCIONES AL PRINCIPIO GENERAL DEL AUXILIO
DE CESANTIA

CESANTIA RESTRINGIDA

RETENCION DEL PAGO DEL AUXILIO DE CESANTIA

PAGO PARCIAL DEL AUXILIO DE CESANTIA

& & & & &

PRINCIPIO GENERAL

SOBRE EL

AUXILIO DE CESANTIA

El art. 249 del C. S. del T., establece el principio general en materia de obligación de cesantía así :

"Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás 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 servicios, y proporcionalmente -- por fracciones de año".--

Como podemos darnos cuenta es preciso citar nuevamente este importante artículo para entender mejor su principio.--

Prosiguiendo entonces : en esta definición del art.249 están contenidos los principales elementos que rodean el derecho -- a la cesantía. En primer lugar, que ella se paga por todo patrono, salvo las excepciones legales. En segundo término que se paga a todos los trabajadores y demás personas que se in-

dican en el capítulo. Alude esta parte de la disposición, a la circunstancia de haberse introducido en el Código el derecho de los concahábientes del trabajador a percibir el auxilio de cesantía; por lo tanto, este se paga no solamente a trabajadores por razón defecta de sus servicios, sino, -- además, a los herederos o beneficiarios de ese trabajador -- por haber fallecido sin recibir ese bien patrimonial de su propiedad. Y, finalmente, la base fundamental, que es la de que el auxilio se paga solo a la terminación del contrato -- y de que es igual a un mes de sueldo por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.--

EXCEPCIONES AL PRINCIPIO GENERAL.--

Las excepciones al principio general están constituidas por dos órdenes de disposiciones. El primero hace relación a -- trabajadores que no tienen derecho a ninguna cesantía, o, -- más claramente, a patronos que no tienen obligación de pagarla.--

Y el segundo se refiere al derecho restringido, es decir, al caso de las empresas que por razón de su capital no están obligadas a pagar un mes de sueldo por año de servicios sino una cantidad menor.-

Respecto del primer punto, no tienen derecho al auxilio de cesantía, según el art. 253 del Código :

1. Los trabajadores de la industria permanente familiar. Como el Código del Trabajo no ha especificado, hasta el presente, a que elementos se circunscribe la noción de grupo familiar, debe entenderse que está constituido por las personas que, conforme a las leyes civiles están vinculadas por lazos de consanguinidad o de afinidad.-

2. Los trabajadores accidentales o transitorios. También hemos visto que el Código se ocupa en estos trabajadores, simplemente para oponer la noción de accidentalidad o transitoriedad.

stabilidad, a la noción de permanencia. Y en segundo lugar, para privarlos, como los priva, en general, de todas las garantías propias del contrato de trabajo. En realidad en las actuales leyes sociales, el trabajo prestado por estos trabajadores accidentales o transitorios, no se estima como prestado en razón de un contrato de trabajo.-

3. Los artesanos que, trabajando personalmente en sus establecimientos, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes, extraños a su familia. Esta norma parte, en cierto modo, de la misma base de la primera excepción en lo que se refiere a la organización familiar. Por eso define la como condición la de que no trabajen más de cinco (5) personas extrañas a la familia, porque se supone que, en primer lugar, debe ser un núcleo de trabajo integrado también por los elementos familiares.-

CESANTIA RESTRICTIDA.-

El segundo grupo de las excepciones está constituido por

la "CESANTIA RESTRICTADA", que contempla el art. 252 del C. S. del P., en distintos aspectos. En primer lugar, el servicio doméstico, los trabajadores de empresas industriales de capital inferior a \$20.000.00, y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a \$60.000.00, — tienen un auxilio de cesantía equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año; pero en los demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio. Es decir que a este grupo de trabajadores les corresponde, exactamente, la mitad del auxilio de cesantía, que le toca a un trabajador ordinario en cualquiera otra empresa.—

En lo que se refiere al servicio doméstico existe además — una limitación, consistente en que para liquidar el auxilio solo se toma en cuenta el salario en dinero y no el salario en especie, como ocurre con todos los demás trabajadores.—

Finalmente, hay una nueva limitación o la consagración de una que ya existía, en lo que se relaciona con trabajadores que antes de la vigencia del Código ya tenían restringida su cesantía. -

Para mayor ilustración transcribimos el artículo pertinente a la "Cesantía Restringida" :

1.- Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos -- (\$20.000.00), y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos (\$60.000.00), tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año, pero - en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.-

2.- Para la liquidación del auxilio de cesantía de los tra

bajadores del servicio doméstico solo se computará el salario que reciban en dinero.-

El tiempo servido antes del 10. de enero de 1951 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. Este es el orden § 3.-

RETENCION DEL AUXILIO.-

Hay un tercer aspecto en las excepciones al reconocimiento del derecho a la cesantía, que el Código llama incorrectamente "pérdida del derecho". Esta constituido por el derecho de retención que como excepción a los principios generales, se concede al patrono sobre la cesantía del trabajador en determinados casos.-

El art. 250 del C. B. del T. dice así :

* 1.- El trabajador perderá el derecho del auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termine por alguna de las siguientes causas :

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

* b)- Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, 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 efec-

tuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida"

La simple lectura del primero y el último inciso de este artículo, demuestra una contradicción flagrante. Pero como esa contradicción conduce a una solución absurda y un principio de interpretación del derecho obliga a que cuando la ley conduce al absurdo hay que darle una aplicación razonable y lógica, ella debe señalarse averiguando para que intervenga la justicia en esos casos.-

En nuestro concepto o sea en la legislación colombiana no interviene sino para determinar si realmente el contrato terminó por la comisión del delito que se le imputa al trabajador y en caso tal, para establecer si el trabajador causó daños a la empresa que deban ser resarcidos con el valor del auxilio de cesantía.-

Mas si el juez del trabajo que es el competente para deci-

dir la controversia laboral, o el juez penal para los efectos del ilícito, determinan que se cometió el hecho y que constituye un delito. Cual es, entonces la razón para que se entregue al patrono el valor de la cesantía del trabajador? No es otro que el de resarcir el daño que esta haya causado a aquel por la comisión del delito, o sea, del hecho que ocasionó la terminación del contrato. Porque en derecho no puede una persona adueñarse de los bienes de otra sin causa justa.-

Por lo cual si el patrono pudiera retener la cesantía del trabajador simplemente alegando la comisión de uno de estos hechos, sin probarlo, o ni, a pesar de que el juez declare que el hecho no ha existido o que no causó daños, el patrono pudiera quedarse con el auxilio de cesantía, vendría a crearse para él un enriquecimiento sin causa a costa del patrimonio del trabajador, cosa que es injurídica y contraria a principios elementales de derecho.-

Como no es posible aceptar conclusiones de esa naturaleza hay que admitir razonablemente que la intervención judicial no tiene más objeto que el de definir la situación de legalidad de la ruptura del contrato, para autorizar la retención indefinida de la cesantía, a título de resarcimiento de perjuicios, o para ordenar que se le entregue al trabajador, en caso de que no haya cometido la falta o con ella no haya causado daños.-

Por consiguiente la conclusión del examen de esta disposición es que donde el Código habla de "Pérdida del Derecho" no hay tal pérdida del derecho, sino simplemente una facultad de retención preventivo, para resarcir al patrono o a la empresa de los perjuicios que le haya causado el trabajador, si se comprueba que realmente la falta se cometió y dio origen a la terminación del contrato de trabajo.-

La interpretación anterior tiene un sólido respaldo en la

norma que sirvió de antecedente al art. 250 del C.S. del T. y que es el último inciso del literal f) del art. 12 de la ley 68. de 1945, la cual, por virtud de lo dispuesto en el art. 40. del propio Código, continúa vigente y es aplicable a los contratos de trabajo con la administración pública.- Dicho texto dice así :

"En caso de delitos contra la empresa o contra sus directores y trabajadores, por causa y con ocasión del trabajo, - así como en el grave daños causados a la empresa, el patrono podrá retener el correspondiente auxilio de cesantía - hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se aplicarán en primer - término los auxilios retenidos".-

La disposición transcrita sí es de un contenido jurídico - perfecto y contempla una situación explicable, pues guarda concordancia con el principio general, mantenido por la -

ley 65 de 1946, según el cual el auxilio de cesantía se pagará a la terminación del contrato, cualquiera que sea la causa de ella.-

El derecho de retención que se concede al empleador, enteramente provisional mientras se determina la responsabilidad del empleado y se señalan, si a ello hay lugar las indemnizaciones correspondientes. Creemos que en el mismo sentido debe ser interpretado y aplicado el art. - 250 que venimos estudiando para mantener la naturaleza y función social del auxilio de cesantía, por una parte, y la responsabilidad del empleado por sus actos, de otra.-

PAGO PARCIAL DEL AUXILIO DE CESANTIA.-

Como hemos venido estudiando uno de los principios contenidos en el art. 253 del C.E. del T., es el de que la cesantía se paga a la terminación del contrato. A este prin

cipio existe una excepción, constituida por el "pago parcial de la cesantía".-

En atención a la naturaleza de la cesantía y a los fines que el legislador le ha asignado, no se quiere que el dinero que la constituye pueda ser tomado por el trabajador durante el contrato de trabajo, sino -- que se utilice una vez que él ha terminado. -

Pero para darle una finalidad social a la cesantía -- durante la vigencia de la relación, se permite el pago parcial de la misma en determinadas circunstancias y para ciertos fines y siempre con autorización del Estado.-

La prohibición de los pagos parciales de la cesantía fue tomada de la ley 6a. de 1945.-

Las finalidades que justifican el pago parcial de la cesantía están, casi todas, relacionadas con la vivienda del trabajador con su adquisición, con su liberación de gravámenes como impuestos etc., o con la necesidad de hacerle mejoras especiales. -

Cuando se trata de casos de esa naturaleza, el trabajador puede hacer la solicitud de su cesantía hasta el momento en que haya trabajado, & hasta la cuantía correspondiente o mejor requerida.-

Esa solicitud, aceptada por el patrono debe ser sometida a la aprobación de la Inspección del Trabajo, una vez aprobada por dicha Inspección es lo paga al trabajador o a quien la Ley indique, la cantidad que necesite según los costos que haya acreditado y los fines para aprobar una solicitud de liquidación de pago parcial de cesantía, debe tener a la vista las pruebas de la -

inversión que va a hacer el trabajador.-

Para mayor claridad veremos ejemplos :

Si se trata de adquirir una casa de habitación, debe tener los títulos del inmueble, el contrato de compraventa o la promesa de contrato que se realizó entre el comprador y el vendedor, con todas las especificaciones que establecen las leyes civiles, y señalar cual es la cantidad de dinero que se necesita para cubrir el gasto. Entonces puede ocurrir que la casa que el trabajador va a comprar valga \$40.000,00, caso en el cual la ley solo autoriza el pago de la suma de su cesantía es de \$50.000,00, entonces la ley solo autoriza la cantidad necesaria para adquirir el inmueble, y el resto queda en las cajas de la empresa hasta que se termine el contrato de trabajo.-

Puede ocurrir la situación contraria en la cual el trabaj

gador tiene derecho a pedir que se le entregue la totalidad de la cesantía, y es cuestión suya arreglarse con el vendedor para pagarle el resto del inmueble.-

Las mismas reglas son aplicables para cualquiera inversión o para cualquiera de los fines a que se refieren la ley.-

* * * * *

C A P I T U L O V**MAS ASPECTOS DEL AUXILIO DE CESANTIA****MUERTE DEL TRABAJADOR****BENEFICIARIOS DE LA PRESTACION****PERSONAS OBLIGADAS A PAGAR EL AUXILIO DE CESANTIA****IRRENUNCIABILIDAD DE ESTE AUXILIO DE CESANTIA****PROHIBICION DE CEDER LA PRESTACION****INEMBARGABILIDAD DEL DERECHO DE CESANTIA****PRUEBA DEL DEL DERECHO DE CESANTIA***** * * * ***

MAS ASPECTOS DEL

AUXILIO DE CESANTIA

MUERTE DEL TRABAJADOR.-

Ahora miraremos más aspectos sobre el interesante tema de que nos venimos ocupando y que para mi concepto con de grandísima importancia en nuestra legislación .-

Ahora bien definamos o mejor transcribamos el artículo- 258 del C. S. del T. que contempla lo relacionado con la muerte del trabajador. El mencionado art. dice : " El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye el pago del seguro de vida obligatorio, y cuando aquél no exceda de veinte mil pesos (\$20,000.00) se pagará de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 212 del Código Sustantivo del Trabajo.-

Para explicar más profundamente lo pertinente a este- aspecto nos limitaremos a hablar de lo ya mencionado-

Tiene definido este artículo 259 del Código que la Cesantía es transmisible por cualquier derecho por causa de muerte de acuerdo con las normas del 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 cederse directa y totalmente por el patrono a los herederos de su trabajador fallecido.-

No habrá necesidad de abrir juicio de sucesión para hacer efectiva 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 anotar, cual es el procedimiento que debe seguir el patrono o la empresa para

ENCUADRAMIENTO DE
DEBILIDAD
REVISOR

por el auxilio de cesantía a los acreedores del patrimonio del de-cuyos.-

El mismo artículo 258 establece que, el patrono no debe guiarse por el procedimiento contemplado en el art. - 212 del Código Laboral, el mismo procedimiento fijado para los accidentes de trabajo enfermedades y muerte del trabajador.-

PAGO DE LA PRESTACION POR MUERTE : Art. 212 C. S. del T. " La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e) del art. 204 se demuestra mediante la presentación de las copias de las partidas, eclesiásticas, o registros civiles, o de las pruebas suppletorias, que admite la ley, más una información sumaria de testigos que acrediten quienes son los beneficiarios.

cos beneficiarios, declarándolos por su número y nombres precisos y la razón de serlo. Comprobada así dicha calidad y hecho el pago a quienes resulten beneficiarios, el patrono respectivo se considera exonerado de su obligación y en caso de que posteriormente aparecieren beneficiarios, aquéllos que hubieren recibido el valor de la prestación, están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

2.- Antes de hacerse el pago de la prestación el patrono que la hubiere 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 darse a 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 la dará conocer por bando en dos días de concurso. Este aviso tiene por objeto permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.-

3.- En el caso del último inciso del ordinal e) del artículo 204,, la dependencia económica se acredita por los medios probatorios ordinarios.-

BENEFICIARIOS DE LA PRESTACION :

Mientras que la prima de servicios, el derecho a las vacaciones, el derecho a los calzados y overoles o blusas y otras prestaciones se causan en forma periódica durante la vigencia del contrato de trabajo o p-

durante su progreso, la cesantía es una deuda flotante del patrono que se consolida terminado el plazo legal.-

En ese plazo jurídico intervienen dos partes:

1o. El Patrono o empleador que es la persona natural o jurídica, que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia.-

2o. El trabajador o empleado u obrero.-

Para el efecto de Cesantía, en la expresión "trabajadores" que es la que usa el Estado laboral.-

En la expresión trabajadores quedan comprendidos : el obrero, el peón y empleado sin tener en cuenta el sexo, la edad, ni la nacionalidad .--

El Estado reconoce y protege los derechos del trabajador, para que este lleve una vida humana. La misión -- del Estado, relacionado con el trabajo es de policía y de tutela.--

PERSONAS OBLIGADAS A PAGAR EL AUXILIO DE CESANTIA.--

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 ellos existe un lazo jurídico laboral.-- En ese lazo jurídico laboral los contratantes se obligan

reciprocamente, 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 patrono deberán ser satisfechas por Instituto de Seguros Sociales previo acuerdo de las partes en - este caso será patrono del Instituto de Seguros Sociales.-

IRRENUNCIABILIDAD DE ESTE AUXILIO DE CESANTIA.-

El Derecho Civil se basa en la libertad de contratar - pero, en relación con el trabajo, ambas partes se encuentran en desigual situación económica tocandoles la

por el prestador de los servicios.-

El Derecho del Trabajo según el Profesor Walther Linares: "Es el reflejo de la humanización del Derecho y nació como reacción contra el individualismo económico jurídico de comienzos del siglo XIX".-

El Derecho del Trabajo rama de él Derecho establecido - 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.-

El C.S. del T. en art. 14 contiene esta disposición -- art. "CARACTER DE ORDEN PUBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las

disposiciones legales que regulan el trabajo humano -- son de orden público y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.--

JURISPRUDENCIA: la transacción es lícita cuando encoge una renuncia de derechos laborales.--

Haciendo referencia del art. 14 entonces: sobre la base de que el trabajador en la generalidad de los casos necesita de la protección del Estado para que su actividad no sea objeto de explotación por parte del patrono que se supone mejor capacitado para defenderse, solícitamente en sus relaciones con el trabajador, la ley opera con un sentido tutelar en favor de este, y en previsión de que sus mandatos sean mal aplicados o

dejen de aplicarse, consagra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos y garantías establecidos en su favor.-

De manera que es un hecho cierto que el trabajador -- no puede renunciar a los beneficios que la ley le -- otorga. Y esto es en la práctica no suscita dificultad alguna cuando se trata de la renuncia anticipada de esos beneficios.-

Toda estipulación que menoscabe esos derechos del -- trabajador, hecha con antelación a la realización -- del trabajo, esto es, antes de causarse el derecho, tiene un objeto ilícito. -

En cuanto a los derechos concretos del trabajador --

a aquellos que son el resultado del cumplimiento del -
 contrato de trabajo, de la prestación del servicio, y
 respecto de los cuales no falta sino su reconocimiento
 y pago, la jurisprudencia se ha orientado en el senti-
 do de que siendo la irrenunciabilidad una medida de -
 protección contra los posibles abusos de los patronos
 tampoco debe admitirse su renuncia en forma alguna, -
 así se trate de arreglos con toda la apariencia de li-
 cidad .-

Por esto, la transacción en cuanto se demuestre que ha
 sido operada en forma que lesiones los intereses del -
 trabajador, viene a ser considerada como una renuncia,
 de tales derechos, y, por consiguiente, contraria a las
 normas que consideran de orden público al derecho so-
 cial. -

Más sin embargo con todo sabemos tener en cuenta los casos de excepción a la anterior disposición o regla: En efecto, las prestaciones sociales establecidas en este Código, ya sean eventuales o causadas son irrenunciabiles pero se exceptúan :

1. El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan al servicio del patrono. Si hubiere cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o patrono, no procede esta renuncia.-

2. Las de aquellos riesgos que sean precisamente con frecuencia de invalidos o enfermedad existe en el no-

mento en que el trabajador entra al servicio del patrono.

PROHIBICION DE CEDER LA PRESTACION.

La prohibición de ceder esta prestación está consagrada en el art. 142 del C. S. del T. que dice " El derecho de salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero ni puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley".

Como está dicho en este artículo, el legislador acepta que, el producto del esfuerzo del hombre sea cedido.

La cesión del valor de las prestaciones sociales es

algo que no está permitido como principio general, las -
normas de protección al trabajo consagradas en el art. 90.
del Código Sustantivo del Trabajo y el carácter público-
se lo tocan.-

La cesión puede realizarse en el campo del Derecho Civil,
pero no en el Derecho Laboral.-

INEMBARGABILIDAD DEL DERECHO DE CESANTIA.-

El principio de la inembargabilidad de la cesantía encuen-
tra su asiento en el art. 344 C.S. del T. "Son inembarga-
bles las prestaciones sociales, cualquiera que sea su --
cuantía". Pero sin embargo encontramos una importante --
excepción al tal principio tratándose de créditos a favor
de las cooperativas legalmente autorizadas y los créditos

provenientes de las pensiones alimenticias a que se regulan los artículos 411 y concordantes del C. C.-

La prelación de créditos en el conjunto de normas jurídicas que determinan el orden y la forma en que deben pagarse a los acreedores.-

LIBRE DE IMPUESTOS; Conforme al artículo 346 C.S. del T se entiende que el valor que recibe los trabajadores, por concepto de prestaciones sociales por categorización y voluntad de la ley están libre del pago de todo impuesto. Existe una sola excepción a este principio cual es que las prestaciones excedan de cinco mil pesos (\$5.000.00) así entonces el gravamen recae sobre el exceso de la mencionada cantidad.-

PRUEBA DEL DERECHO DE CESANTIA.-

Es al trabajador a quien le interesa por ser actor de la demanda, probar el derecho intangible que le existe desde la celebración del contrato de trabajo de -- exigir el derecho a la cesantía de acuerdo con el -- principio "ONUS PROBANDI INCUMBIT ACTORI" o sea que al demandante le incumbe el deber de probar los hechos en que funda su acción.-

Si el patrono para desconocer ese derecho alega haber cumplido ya con la obligación legal contenida en los artículos 249 y ss del C. S. del T., debe fundamentar sus defensas probando que ha cumplido satisfactoriamente con esa obligación.-

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

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

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

Seguimos hablando de la prueba del derecho de cesantía y bien para que proceda la condenación por cesantía, conforme a los textos legales que ha establecido esta prestación en el derecho colombiano, precisa demostrar en forma legal los extremos esenciales que la configuran y determinar : tiempo de servicio y salario devengado, en efecto, cuando las normas sobre la materia estatuyen que el trabajador tiene derecho a la prestación de cesantía.-

Como hemos estudiado en varias oportunidades la cesantía consiste en un (1), mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de años, está indicado que son los factores señalados los que deben conjugarse para establecer su cuantía.-

Y como bien sabido es que toda decisión judicial debe --

fundarse en los hechos que aparezcan demostrados conforme a la ley; y como, de otra parte incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o factas, según los artículos 593 del C. J. y 1.757 del C.C., respectivamente, el trabajador debe demostrar, para el buen éxito de sus reclamos, los dos extremos esenciales indicados.-

• • • • •

CAPITULO VI

INTERESES SOBRE EL AUXILIO DE CESANTIA EN
COLOMBIA.

& & & & &

INTERESES ANUALES A LAS PRESTACIONES
DE LOS TRABAJADORES - PARTICULARES

LEY 52 DE 1.975

18 DIC. 1975

"POR LO CUAL SE RECONOCEN INTERESES
ANUALES A LAS CERRANTIAS DE LOS TRA-
BAJADORES PARTICULARES"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA :

ARTICULO PRIMERÓ: A partir del primero de enero de mil nove-
setenta y cinco todo patrono es obligado a
pagar cesantía de sus trabajadores conforme al Capítulo VII-
Título VIII- Parte 1a. del Código Sustantivo del Trabajo y -
demás disposiciones concordantes, les reconocerá y pagará in-
tereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de Dicie-
bre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o
de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor -

por concepto de cesantía.-

2o.- Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de Enero del año siguiente a équel en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de Diciembre del respectivo período anual, en cantidad proporcional al lapso transcurrido del año.-

3o.- Si el patrono no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez, un valor adicional igual de los intereses causados.-

4o.- Salvo en los casos expresamente

mente señalados en la Ley, los intereses o las cesantías reguladas aquí estarán exentos de toda clase de impuestos y serán irrenunciables e inembargables.-

ARTICULO SEGUNDO: En la reglamentación el gobierno deberá hacer de esta Ley dentro de los 30 días siguientes a su promulgación, incluirá los sistemas dirigidos, a que el trabajador disponga de información y control adecuados sobre el estado de su cuenta de cesantía e intereses.-

ARTICULO TERCERO: Esta ley rige desde su sanción.-

Dada en Bogotá, D. E. a Octubre de 1975.-

EL PRESIDENTE DEL H. SENADO DE LA REPUBLICA

(fdo) GUSTAVO BALCAZAR FIGUEROA.-

EL PRESIDENTE DE LA H. CAMARA DE REPRESENTANTES

(fdo) ALBERTO SANTOFIMIO BOTERO

EL SECRETARIO DEL H. SENADO DE LA REPUBLICA

(fdo) ANAURY GUERRERO.-

34162

EL SECRETARIO DE LA H. CAMARA DE REPRESENTANTES

(fdo) IGNACIO LAGUADO MONCADA.-

REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL.-

BOGOTA, D. E. 18 DIC. 1975.-

PUBLIQUESE Y EJECUTESE.

(fdo) ALFONSO LOPEZ MICHELETTI.-

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

(fdo) RODRIGO BOTERO MONTOYA.-

LA MINISTRA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

(fdo) MARIA ELENA DE CROVO.-

DECRETO NUMERO 00116 DE 1.975

(23 de Enero)

POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA LEY 52 de 1.975

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de las facultades que le con-

fiere el numeral 3o. del artículo 120 de -

la Constitución Nacional,

D E C R E T A :

ARTICULO PRIMERO : A partir del primero (1o) de Enero-
de mil novecientos setenta y cinco,
(1975), todo patrono obligado a pagar cesantía a sus --
trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del --
12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de ca-
da año, o en las fechas de retiro definitivo del traba-
jador o de liquidación parcialde cesantía, tengan a su
favor por concepto de cesantía.--

Los intereses de que trata el inci-

se anteriordeberán pagarse en el mes de Enero del año - siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.-

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

ARTICULO SEGUNDO : La primera liquidación y pago de intereses de que trata la Ley 52 de 1975, se hará en el mes de Enero de 1976 con base en los saldos de cesantía que tenga el trabajador a su favor el 31 de diciembre de 1975.-

En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcio-

nalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.-

En los casos de liquidación y pago -- parcial de cesantía la 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 de la última liquidación y la inmediatamente anterior.-

En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya re-

cibido una o más cesantías parciales.-

ARTICULO TERCERO: En caso de muerte los intereses causados se pagarán a las mismas personas a quienes corresponda el auxilio de cesantía del trabajador

ARTICULO 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 1975.-

ARTICULO 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 salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes.-

ARTICULO SEXTO : Para efectos del Artículo Segundo de -
la Ley 50 de 1975, los patronos debe-
rán informar colectiva o individualmente a sus trabajado-
res sobre el sistema empleado para liquidar los intereses
y además, junto con cada pago de estos les entregarán 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.-

ARTICULO SEPTIMO : Al trabajador que entre el primero -
de Enero y el 18 de Diciembre de 1975
se hubiere retirado o hubiere recibido anticipos de ce-
santía, se liquidarán los intereses conforme a las reglas

del presente Decreto. Si el trabajador estuviere al servicio del patrono en enero de 1976, 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.-

ARTICULO OCTAVO: Los funcionarios del Ministerio del 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 tercero de la Ley 52 de 1975.-

ARTICULO NOVENO: El presente Decreto rige desde su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.E. a 23 de Enero de 1976.-

(fdo) ALFONSO LOPEZ MICHELSEN.-

LA MINISTRA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

(fdo) MARIA ELENA DE CROVO.-

DECRETO NUMERO 219 DE 1976

(6 de Febrero de 1976)

Por el cual se modifica y adiciona el DECRETO REG-
GLAMENTARIO No.00116 de 23 de enero de 1976.-

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
en ejercicio de las facultades que lo confie-
re el numeral 3o. del artículo 120 de la Cong-
titución Nacional,

D E C R E T A :

ARTICULO PRIMERO; Modifícase y edicícase el Decreto
Reglamentario No.00116 de 23 de -
Enero de 1976 en los siguientes términos :

El artículo
Octavo quedará así : los funcionarios del Ministerio
del Trabajo y Seguridad Social investidos del caract-
er de Jefes de Policía, vigilará el cumplimiento --
del presente Decreto e impondrán las sanciones con--
templadas en el numeral 3o. del artículo primero de

In ley 52 de 1975.-

ARTICULO SEGUNDO : El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.-

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.E. a 6 de Febrero de 1976.-

(fdo) ALFONSO LOPEZ NICHOLSEN.-

LA MINISTRA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

(fdo) MARIA ELENA DE CROVO.-

INTERPRETACIONES SOBRE EL PAGO

DE INTERESES A LAS CESANTIAS. -

El Senador y Abogado Laboralista Francisco Yezá Triana, uno de los coautores de la Ley 5a. de 1975, por la cual se establece el pago de intereses a las cesantías de los trabajadores del sector privado declaró que "La Ley es retrospectiva, pero no retroactiva, porque no puede aplicarse una Ley nueva a situaciones que han sido definidas con leyes anteriores".-

Tulio Cuevas y Jorge Carrillo, dirigentes sindicales y quienes defendieron la citada Ley en la Cámara de Representantes, manifestaron que los patronos tienen que pagar los intereses fijados en la citada Ley, por tardo el 31 de Enero, no pena de aquellos se hagan acreedores a la sanción consistente en el pago doble de esos intereses.-

La ley 5a. de 1975 establece intereses del 12% anual, o

sea uno por ciento mensual y la sanción por mora en el pago será del doble.-

El Dr. Francisco Ycaid Triana aclaró que la citada Ley está en concordancia con el artículo 16 del C.S. del T., que armoniza con claras disposiciones de carácter constitucional.-

Otros abogados laboralistas, por parte, afirman que el Decreto Reglamentario, el 116 del 23 de Enero, desbordó el estatuto que reglamenta, por cuanto establece liquidar y pagar intereses a las cesantías pagadas a los trabajadores - que se desvincularon de la entidad o a los que siguen laborando aun cuando hayan recibido cesantías parciales durante el año de 1975.-

LOS INTERES.-

Sigue diciendo el dr. Ycaid Triana que los intereses se ej

tinaron en el 12% anual, lo que traducidos a término de meses para una correcta aplicación de la Ley 52 de 1975 y el Decreto Reglamentario 116 de 76 equivale al 1% mensual.-

La citada Ley en su Artículo Primero ordena reconocer y pagar intereses del 12% anual sobre los saldos que en el 31 de Diciembre de cada año, ó en las fechas del retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantía.-

El Decreto 116, en su artículo primero, dice textualmente: "Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso

transcurrido del año.-

En todo caso, agrega el mismo Decreto se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.-

El dr. Francisco Yazid Tyiam al tener de estas disposiciones estima que la base de liquidación de los intereses es la prevista en el artículo 4o. del Decreto 116 : "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 1975.-

SITUACIONES VARIAS :

Para los trabajadores en servicio, pero sin liquidación parcial de cesantía de 1975, el legislador y laboralista,

dice que "El interés ordenado, en la cuantía señalada, se liquidará y pagará sobre el saldo de cesantía que en 31 de Diciembre de 1975 tuviere a su favor.-

En el caso de intereses para trabajadores que hayan recibido cesantías parciales en 1975, el interés ordenado, - se liquidará y pagará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre de 1974 y la fecha de la respectiva liquidación -pero si al trabajador se le practicaron dentro del mismo año dos o más pagos parciales de cesantía- el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior".-

Para esta situación, pone el siguiente ejemplo: El trabajador Y recibió en 30 de Junio de 1975 una cesantía parcial por valor de cien mil pesos (\$100,000.00). Entonces se hará una liquidación de intereses a la tasa señalada-

del 1% , así: Hasta el 30 de Junio de 1975 sobre la suma cancelada como cesantía parcial (\$100.000.00), los intereses ascienden a seis mil pesos (\$6.000.00), para el segundo semestre del año Julio 1o. a Diciembre 31 de 1975 -y estimado el saldo de la cesantía en diciembre de 1975 en diez mil pesos (\$10.000.00), los intereses ascienden a seiscientos pesos (\$600.00)- ya que son seis (6) meses a razón de cien pesos (\$100.00), al mes que es el equivalente al 1% mensual de que se tendrá el valor de los intereses que se deben pagar así: Seis mil pesos (\$ 6.000.00) más seiscientos pesos (\$600.00), arroja un valor total por concepto de intereses a pagarse a favor del trabajador de seis mil seiscientos pesos (\$6.600.00).

Para quienes laboran en fecha anterior al 18 de diciembre pasado, cuando fue sancionada la Ley. *y cuando megen tra opinión anterior habíamos concepto adverso al recong

cimiento y pago de intereses y consultado el texto del Decreto Reglamentario se dice : la base para liquidar la cesantía es lo que se le pagó en la fecha de la terminación del contrato de trabajo.-

Para los trabajadores en servicio con o sin liquidación parcial de cesantía -el patrono debe hacerlo en el curso de enero de 1976.-

El Artículo terocero de la Ley 5a. de 1.975 dice : "Si el patrono no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o Convenio por las partes, deberá cancelar al escalariado a título de indemnización y por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados.-

Para los extrabajadores "el pago de los intereses cau-

rados deberá hacerse dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador le reclame al patrón".-

Significa lo anterior que es facultativo del trabajador ya retirado, solicitar del patrono el pago de los intereses; pero que el patrono tan solo cuenta con 30 días a partir de dicha petición para proceder al pago con sujeción a los criterios consignados en el art. 7o. del Decreto Reglamentario.-

En caso de muerte del trabajador, sin percibir los intereses de su cesantía estos podrán ser cobrados por las mismas personas a quienes la Ley llama para entregarles su cesantía según el art. 3o. del mismo Decreto.-

LOS PLAZOS.-

Tanto la Ley como el Decreto provee como sanción a cargo del patrón y en favor del trabajador el pago a título -

de indemnización de una suma adicional igual a la de la de los intereses causados. Art. 3o. de la Ley y Art. 5o. del Decreto.-

Sobre la información al trabajador, el Decreto en su art. 6o. dispone lo siguiente en concordancia con el art. 2o. de la Ley: "Para efectos del art. 2o. de la Ley 52 de 1975, - los patronos deberán informar colectiva o individualmente a sus trabajadores sobre el sistema empleado para liquidar los intereses, junta con cada pago de estos, les entregarán un comprobante con estos datos: a) Fuente de las cesantías como base para la liquidación, b) Período que causó los intereses y c) Valor de los intereses.-

Otros abogados consultados están de acuerdo con los conceptos del doctor Francisco Yañiz Triana . Sin embargo como, en principio elemental en Derecho Positivo Colombiano mientras una norma no sea derogada, ella se entiende como vi-

gento, no procede alternativa distinta a la de liquidar y pagar los intereses.-

Con esto terminamos el capítulo sobre los INTERESES de la CESAERTIA en Colombia, podemos observar que es muy poco lo que podamos decir sobre este aspecto teniendo en cuenta - que del material de que nos hemos servido para informarnos es muy joven y no es mucho el comentario que no puedo encontrar sobre esto. -

• • • • •

C O N C L U S I O N E S

El objeto de este trabajo ha sido el estudio y el análisis del AUXILIO DE CESAŃIA EN COLOMBIA.-

Este auxilio ha tenido sus orígenes desde épocas muy anteriores, pero debido al surge de esta Rama del Derecho "EL DERECHO LABORAŃ", entonces observamos como es y ha sido necesario en todas las épocas nuestras, de irlo incluyendo y darle mayor importancia en lo que cabe en nuestra legislación.-

Por medio de esta prestación se ha ayudado mucho al trabajador, entendiéndose como "trabajador" a todas aquellas personas que prestan un servicio, cualquiera que sea su forma a un patrón o empresa.-

También se han conseguido beneficios y armonía en las relaciones obrero-patronales.-

Hasta la presente vemos el interés e hincapié de nuestros gobernantes en prestarle atención y bienestar al trabajador, claro sin perjudicar al patrono, como por ejemplo podemos apreciarlo plasmado en los últimos decretos y disposiciones que hacen por mejorarlo y más concretamente en nuestro estudio lo pertinente a la CESANTIA.-



BIBLIOGRAFIA

Código Sustantivo del Trabajo	Jorge Ortega Torres.-
Reforma del Código del Trabajo	Otto Fomales Benítez.-
Código Laboral	
Código Sustantivo del Trabajo	Tito Livio Caldas.-
Derecho Social Colombiano	Hernstad Ernesto.-
Derecho Laboral Colombiano	Mario Ortiz de la Rocha.-
Revistas Derecho del Trabajo	
Gacetas del Trabajo	
Derecho de la Seguridad Social	Guillermo Canacho Henríquez.-
Derecho del Trabajo	Guillermo Canacho Henríquez.-
Regimen de las Prestaciones	
Sociales	Guillermo González Charry.-

Δ Δ Δ Δ Δ