

**LAS PRESTACIONES SOCIALES Y SU INCIDENCIA ECONOMICA EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS COLOMBIANAS**

HECTOR VINICIO LOPEZ CRUZ

Trabajo de Grado presentado
como requisito parcial para
optar al título de ABOGADO

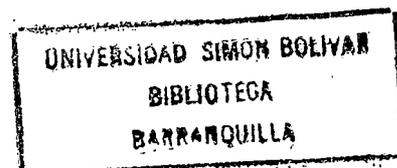
Asesor: Dr. JORGE MORENO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1987



007374

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DR #0851

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
HEMEROTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
HEMEROTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
HEMEROTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
D
C-4034384
No. ID 470
PRE NO
FECHA 22 FEB. 2008
GANJE DONACION

REVISADO POR
REVISADO POR
REVISADO POR

Barranquilla, Octubre 20 de 1987

Doctor

CARLOS LLANOS

Decano Facultad de Derecho

Universidad Simón Bolívar

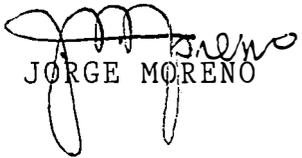
E. S. D.

Respetado Doctor:

Después de haber analizado y corregido el desarrollo del trabajo de tesis denominado "LAS PRESTACIONES SOCIALES Y SU INCIDENCIA ECONOMICA EL LAS EMPRESAS PRIVADAS COLOMBIANAS", presentado por el egresado HECTOR VINICIO LOPEZ CRUZ me permito darle concepto favorable pues en ella, se cumplieron las exigencias establecidas, se demuestra un amplio conocimiento del tema, consagración a la investigación y dominio del léxico jurídico.

Una vez más le expreso mis sinceros agradecimientos por la designación como director del trabajo.

De Usted, muy respetuosamente,


DR. JORGE MORENO

T
344.01
L864

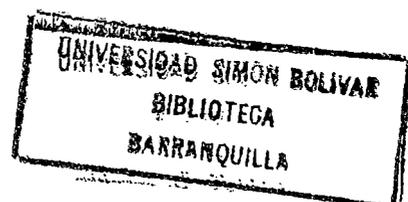
DEDICATORIA

"Con mucho cariño, dedico esta tesis como uno de los requisitos para obtener el título de Abogado a la memoria de mi Padre Pedro Hildebrando, a mi Madre, que juntos unidos no escatimaron esfuerzo alguno para verme triunfar; a mis hermanos Hildebrando, Gladys y a mi cuñado José Campo que de una u otra forma coadyuvaron para cristalizar mis ideales".

Hector Vinicio

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de manera muy especial la colaboración de mi asesor Dr. Jorge Moreno, del Dr. Marco Guerrero, Luis Uribe, y de la Cooperativa de Productores de Leche del Atlántico Limitada COOLECHERA, que gracias a su concurso he podido concluir con éxito este trabajo.



Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Noviembre 5 de 1987.

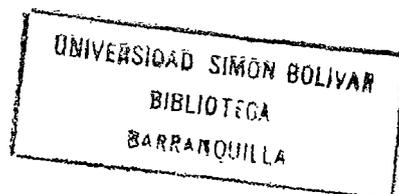
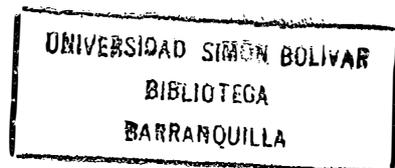


TABLA DE CONTENIDO

pág.

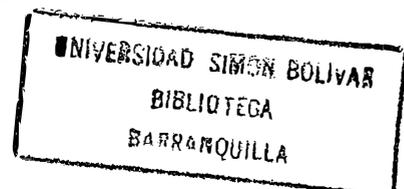
INTRODUCCION	15
1. RESEÑA HISTORICA	17
1.1. DEFINICIÓN	19
1.2. CLASIFICACION	20
1.2.1. Legales y extralegales	20
1.2.2. En dinero y en especie	20
1.2.3. Directa e indirecta	20
1.2.4. Ordinarias y especiales	21
2. PRESTACIONES PATRONALES ORDINARIAS	22
2.1. AUXILIO DE CESANTIA	22
2.1.1. Naturaleza jurídica	23
2.2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS	25
2.3. PRINCIPIO GENERAL	26
2.3.1. Cesantía restringida	26
2.3.2. Excepciones	27
2.3.3. Determinación del auxilio	27
2.3.4. Pérdida del auxilio	28
2.3.5. Pago parcial del auxilio	28
2.3.5.1. Servicio militar	28

2.3.5.2.	Sustitución de patronos	28
2.3.5.3.	Financiación de vivienda	29
2.3.5.4.	Préstamo para vivienda	29
2.6.	AUXILIO DE CESANTIA E INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR	30
2.6.1.	Muerte del trabajador	30
2.6.2.	Interés sobre la cesantía	31
2.7.	PRIMA DE SERVICIO	32
2.7.1.	Trabajadores amparados	33
2.7.2.	Excepciones	34
2.8.	ACCIDENTES DE TRABAJO	34
2.8.1.	Aviso del accidente	34
2.8.2.	Consecuencias	35
2.8.2.1.	Incapacidad temporal	35
2.8.2.2.	Incapacidad permanente parcial	35
2.8.2.3.	Incapacidad permanente total	35
2.8.2.4.	Gran invalidez	36
2.9.	MUERTE DEL TRABAJADOR	36
2.9.1.	Prestaciones que originan	36
2.9.1.1.	En especie	36
2.9.1.2.	Prestaciones en dinero	36
2.9.2.	Muerte del trabajador	39
2.9.3.	Revisión de la calificación	40
2.9.4.	Salario base de la liquidación	40
2.9.5.	Prestaciones restringidas	40
2.9.6.	Excepciones	41
2.10.	ENFERMEDADES PROFESIONALES	41



2.11.	AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL	43
2.11.1.	Definición	43
2.11.2.	Duración de la incapacidad	43
2.11.3.	Monto y determinación del auxilio	43
2.11.4.	Excepciones	44
2.12.	PROTECCION A LA MATERNIDAD	44
2.12.1.	Trabajo de la mujer embarazada	45
2.12.2.	Parto prematuro no viable o aborto	46
2.12.3.	Descanso durante la lactancia	46
2.12.4.	Prohibición del despido	47
2.12.5.	Despido sin autorización	48
2.12.6.	Salacunas	48
2.13.	GASTOS POR CAMBIO DE DOMICILIO	48
2.13.1.	Características de esta prestación	49
2.14.	CALZADO Y OVEROLES	50
2.14.1.	Obligación y prohibición al patrono	51
2.14.2.	Derechos	52
2.14.3.	Obligación del trabajador	52
2.15.	GASTOS FUNERARIOS	53
2.16.	SUBSIDIO FAMILIAR	54
2.16.1.	Definición	55
2.16.2.	Empleadores obligados	57
2.16.3.	Los aportes y su definición	58
2.16.4.	Modo de hacer el pago	60
2.16.5.	Trabajadores beneficiarios	61
2.16.6.	Personal a cargo	64

2.16.7. Muerte del beneficiario o de personas a cargo	67
2.16.8. Subsidio familiar en el sector primario	68
2.16.9. Ingravabilidad del subsidio	71
2.16.10. Inembargabilidad del subsidio	72
2.16.11. Prescripción de las acciones	72
2.16.12. Naturaleza de la prestación	73
2.17. AUXILIO DE TRANSPORTE	73
2.17.1. Trabajadores favorecidos y monto del auxilio	74
2.17.2. Características del auxilio y definición	74
2.17.3. Naturaleza de la prestación	74
3. PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES	77
3.1. CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES ESPECIALES	77
3.2. CAJAS DE PREVISION E INSTITUTO COLOMBIANO DE SEGUROS SOCIALES	78
3.3. NATURALEZA JURIDICA DEL INSTITUTO DE LOS SE- GUROS SOCIALES	78
3.4. ESCUELAS Y ESPECIALIZACIONES	80
3.4.1. Escuelas primarias, especialización técnica	80
3.4.2. Escuelas radiofónicas	81
3.4.3. Escuelas de alfabetización	81
3.5. AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ	82
3.5.1. Auxilio de invalidez	82
3.5.2. Valor y pago del auxilio	83
3.5.3. Obligación del trabajador	84
3.5.4. Recuperación o reeducación	84
3.5.5. Incompatibilidad de prestaciones	85



3.6. PENSION DE JUBILACION	85
3.6.1. Norma general	87
3.6.2. Excepciones	88
3.6.3. Jubilación con más de 10 años de servicio	89
3.6.4. Jubilación con más de 15 años de servicio	89
3.6.5. Cuantía de la pensión	90
3.6.6. Reajuste de pensiones	91
3.6.7. Reajuste de acuerdo con la ley 4ª de 1976	93
3.6.8. Casos en que no se presenta variación en el valor del salario mínimo	94
3.6.9. Concurrencia con el auxilio de cesantías	96
3.6.10. Reconocimiento y revisión de la pensión	97
3.6.11. Retención del valor de la pensión	98
3.6.12. Asistencia médica para los jubilados	98
3.6.13. Gastos de entierro	99
3.6.14. Pensión al fallecer el jubilado	99
3.6.15. Seguros	101
3.7. SEGURO DE VIDA COLECTIVO	101
3.7.1. Empresas obligadas	101
3.7.2. Asunción del riesgo por las empresas	102
3.7.3. Certificados para los trabajadores	103
3.7.4. Beneficiarios forzosos	103
3.7.5. Acreditación de beneficiario forzoso	104
3.7.6. Procedimiento para efectuar el pago	104
3.7.7. Coexistencia de seguros y término de la obliga- ción	104
3.8. EMPRESAS PETROLERAS	105

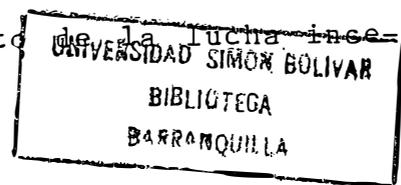
3.9. EMPRESAS DE LA ZONA BANANERA	107
3.10. EMPRESAS DE LA CONSTRUCCION	107
3.11. EMPRESAS AGRICOLAS GANADERAS O FORESTALES	108
3.12. EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO	108
3.13. EMPRESAS SIN ANIMO DE LUCRO	109
4. EL COSTO DE LA MANO DE OBRA	111
4.1. ELEMENTOS DEL COSTO DEL PRODUCTO	111
4.2. PRESTACIONES QUE USUALMENTE SE LE CARGAN AL COSTO DEL PRODUCTO	112
CONCLUSIONES	125
BIBLIOGRAFIA	132

INTRODUCCION

Al elegir el régimen prestacional y su incidencia económica en las empresas privadas colombianas, con él me he propuesto hacer un estudio desde el punto de vista jurídico, económico y traer a colación la importancia trascendental que han tenido las prestaciones sociales en las diferentes etapas de nuestra legislación laboral colombiana.

En la segunda parte de este trabajo he tratado mediante datos reales tomados de la Cooperativa de Productores de Leche del Atlántico Limitada "COOLECHERA" deducir que la carga prestacional no es un factor determinante en el desequilibrio financiero de una empresa y por lo tanto no debe incidir ni debe ser factor determinante en la generación de desempleo, desmotivación para la creación de nuevas industrias, crecimiento relativo de las empresas temporales etcétera.

La razón de las prestaciones sociales en nuestra legislación laboral colombiana a sido producto de la lucha ince-



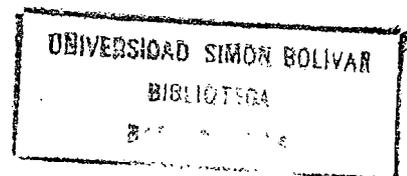
sante de la clase asalariada para tratar de mejorar su situación económica y de esta forma atender las múltiples necesidades que conlleva el giro normal de cualquier hogar colombiano.

1. RESEÑA HISTORICA

Las primeras manifestaciones legislativas son recientes. En efecto sólo a fines del siglo pasado se expedieron en Alemania las primeras leyes para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.

Por medio de la Ley expedida el 21 de junio de 1869 el Canciller de Hierro reglamentó lo concerniente al trabajo. En noviembre de 1881 se creó el seguro del trabajador, que fue anunciado a la clase trabajadora por un mensaje del Emperador Guillermo I que decía: "el interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente sino también en el futuro. A los hombres les importa tener garantizada sus existencia en las diferentes situaciones que puedan presentárseles, cuando sin su culpa se vean impedidos de trabajar.

En el año 1883 se promulgó el seguro de enfermedades, en 1884 el accidente de trabajo y en 1889 el de vejez e invalidez.



Sin embargo, fue sólo a partir de la depresión económica de los años 30 cuando se produjo un movimiento casi universal en favor del establecimiento de la seguridad social. Hasta ese momento el imperio del Laissez Faire había impedido al Estado afrontar situaciones como el desempleo y la miseria que se atribuían, más que a la organización política y social de entonces, a la incompetencia y a los vicios de las clases bajas.

A partir del año 35 en que se expidió la Ley de Seguridad Social de los Estados Unidos de América la expresión se hizo corriente y comenzó a ser incorporada en las legislaciones de los diversos países que se ocuparon en el fenómeno.

En el año de 1914, los Estados Unidos e Inglaterra firmaron la Carta del Atlántico, por medio de la cual los dos países manifiestan que desean obtener la más amplia y completa colaboración entre todas las naciones dentro del campo económico, con el objeto de asegurar para todos mejores condiciones laborales, desarrollo económico y seguridad social.

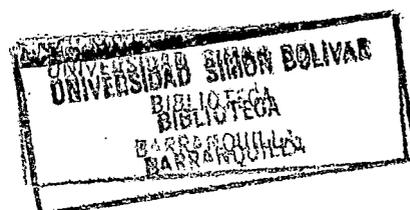
Entre marzo y mayo del año 48 se celebró en Bogotá la Novena Conferencia Internacional Americana, durante la cual fue suscrita la Declaración Americana de los Dere-

chos y Deberes del Hombre; en cuyo Artículo 16 se dijo:
" toda persona tiene derecho a la seguridad social que
la proteja contra las consecuencias de la desocupación,
de la vejez y de la incapacidad que proviene de cualquier
causa ajena a su voluntad la imposibilite física o men-
talmente para obtener los medios de subsistencia".

1.1. DEFINICION

Hay diversas definiciones acerca de las prestaciones sociales; para Domingo Campo Rivera notable Tratadista del Derecho Laboral, las prestaciones sociales constituyen el conjunto de derechos, beneficios o garantía consagrados en favor de los trabajadores o de sus beneficiarios por el hecho de prestar a alguien un servicio personal subordinado y tiene un indiscutible contenido económico y social, pues tanto las que se satisfacen en dinero como las que se satisfacen en especie, buscan el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de su familia.

Para Guillermo González Charris las prestaciones sociales, son una serie de garantías enderezadas a proporcionar a los trabajadores públicos y privados mejores condiciones de vida.



1.2. CLASIFICACION

Las prestaciones sociales suelen clasificarse de la siguiente manera:

1.2.1. Legales y Extralegales. Son legales las que provienen de una ley, un decreto, de una ordenanza o de un acuerdo y extralegales las que provienen del acuerdo de las partes, del fallo de un Tribunal de Arbitramento o de una decisión unilateral del patrono.

1.2.2. En dinero y en especies. Las primeras se satisfacen en efectivo como el auxilio de cesantía y la pensión de jubilación, las segundas en bienes de consumo o en servicios como la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, pasajes, zapatos, overoles.

1.2.3. Directa e indirectas. Son directas cuando las disfrutan personalmente los trabajadores beneficiados con ellas, verbigracia, cuando se conceden vacaciones y adquieren el carácter de indirectas cuando se reconocen a los beneficiarios o causabientes del trabajador como ocurre con el seguro de vida, la pensión de jubilación y el auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador o con el pago del subsidio familiar en otros casos.

1.2.4. Ordinarias y especiales. Son ordinarias o comunes aquellas que deben pagar todas las empresas o patronos sin consideración al capital que posean y que benefician por consiguiente a la gran mayoría de los trabajadores. Estas prestaciones son el auxilio de cesantía, la prima de servicio, prestaciones por accidente de trabajo, enfermedades profesionales, auxilio monetario por enfermedad no profesional, protección a la maternidad, gastos funerarios, subsidio familiar y auxilio de transporte.

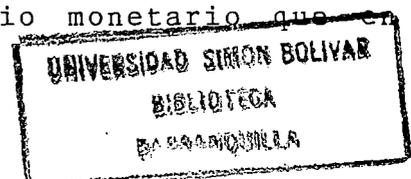
Son especiales aquellas con que están gravadas solamente determinadas empresas, que por su capital o nómina mensual de salarios tienen una mayor capacidad económica. Entre ellas tenemos el establecimiento de escuelas y el otorgamiento de becas para los trabajadores o de sus hijos, el auxilio por enfermedad no profesional e invalidez, la pensión de jubilación y el seguro de vida colectivo obligatorio.

2. PRESTACIONES PATRONALES ORDINARIAS

Con las solas excepciones que se verán más adelante las prestaciones sociales ordinarias o comunes, deben pagarlas todos los patrones sin tener en cuenta ni la actividad económica que ejerzan ni el capital que poseen. Estas prestaciones son pues: El auxilio de cesantías, la prima de servicios, las correspondientes a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, la protección a la maternidad, el auxilio de gastos por cambio de domicilio, el suministro de calzados y overoles, los gastos funerarios, el subsidio familiar y el auxilio de transporte.

2.1. AUXILIO DE CESANTIA

La palabra cesantía viene de la voz latina cessare, que significa suspender, terminar, acabar algo. Cesantía puede significar en estas condiciones dos cosas: La primera el estado en que se halla quien en un momento determinado carece de ocupación. Y la segunda, el auxilio monetario que en



determinadas condiciones recibe la persona que queda cesante.

2.1.1. Naturaleza jurídica. Para explicar la naturaleza jurídica del auxilio de cesantía se han esbozado numerosas teorías que por sus características especiales pueden separarse en dos grandes grupos: Unas que tienen su origen en una manifestación de la voluntad de la parte patronal y otras que por el contrario les atribuye un origen legal.

1º. Para unos en efecto ese auxilio no representa más que un acto de liberalidad del patrono o patronos para con sus empleados. Sostienen que en su origen los patrones en un gesto de desprendimiento resolvieron trasladar a los trabajadores que se retiraban de sus servicios una determinada suma de dinero por la cual pudieran sostenerse mientras hallaban otra ocupación remunerativa que les permitiera atender a la satisfacción de sus necesidades.

2º. Para otros el auxilio de cesantía es un premio que el patrono o la empresa dan al trabajador por los servicios que éste les ha prestado durante un determinado período de tiempo. Estos dos puntos por lo demás típicamente patronales carecen en absoluto de asidero. En efecto, el auxilio de cesantía sólo fué establecido en Colombia en el año 1934 pero no por generosidad o gracia especial de los patro-

nos sino por imposición de la ley.

3º. Otra teoría sostiene que el auxilio de cesantía es una indemnización que el patrono le debe al trabajador por el desgaste físico que este a padecido durante el tiempo de servicios.

4º. Otra teoría también ha querido explicar la naturaleza jurídica del auxilio de cesantía diciendo que se trata de un salario diferido cuyo pago se aplaza o pospone hasta la terminación del respectivo contrato de trabajo, para justificar esta tesis se argumenta que dicho auxilio solo existe en aquellos países en los cuales el nivel de los salarios es bajo.

5º. Para nosotros, el auxilio de cesantía es una compensación adicional que la ley reconoce al trabajador por los servicios personales prestados a otra persona en determinado período de tiempo. Se trata en efecto de una compensación que la ley reconoce al trabajador por los servicios prestados a otra persona porque evidentemente sólo se reconoce en virtud de esos servicios. Si no se ha prestado un servicio no existe la posibilidad de que ese auxilio se reconozca.

2.2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Hemos dicho que el auxilio de cesantía fué establecido en Colombia por medio de la ley 10 de 1934 en efecto de acuerdo a las estipulaciones de esa ley, el auxilio sólo ampara a los trabajadores del sector privado que fueran despedido sin que mediara mala conducta o incumplimiento de su parte de sus respectivas obligaciones contractuales. Tenía pues en esta primera etapa un doble carácter: De una parte era una sanción que se imponía a los patronos que despidieran a sus trabajadores sin justa causa y de otra tenía para éstos el carácter de una indemnización.

La ley 61 de 1939 consagró el auxilio de cesantía para los trabajadores oficiales que se dedicaran a las labores de la construcción, fueran empleados u obreros.

La ley 3 de 1943 extendió el auxilio a los obreros de las carreteras nacionales.

La ley 6 de 1945 por su parte abolió el tratamiento discriminatorio existente entre empleados y obreros y estableció el auxilio para todos los trabajadores sin hacer distinción entre ellos en razón de la naturaleza de las labores que desarrollaran. Cada tres años de servicios continuos o discontinuos el auxilio se consolidaba y el trabajador

no perdía el derecho aunque su retiro se produjera voluntariamente o incurriera en mala conducta o incumplimiento del contrato.

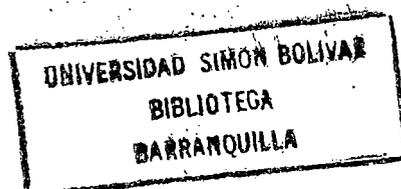
Posteriormente la ley 45 de 1946 consagró el auxilio en favor de todo trabajador cualquiera que fuera la causa que motivara su retiro del trabajo.

2.3. PRINCIPIO GENERAL

El auxilio de cesantía está consagrado en el artículo 249 del Código Laboral Colombiano que a su tenor dice: "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 servicio y proporcionalmente por fracción de año".

Los anteriores son los términos en que el auxilio de cesantía está concebido en nuestro Código Sustantivo del Trabajo, los elementos que la integran en consecuencia son los siguientes: en primer lugar se refiere a todos los patronos y en segundo término el auxilio solo se paga al terminar el contrato de trabajo.

2.3.1. Cesantía restringida. No obstante lo dicho ante-



riormente los trabajadores del servicio doméstico, las empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos (\$20.000,00), los trabajadores de las empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil (\$60.000) pesos solo tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a 15 días de salarios por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. Aparte de esto los trabajadores de la construcción que laboren en obras cuyo valor sea superior a diez mil pesos (\$10.000,00) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a 3 días de salario por cada mes de servicio.

2.3.2. Excepciones. Por otra parte están excluidos de él, esto es, no gozan de dichos auxilios los siguientes trabajadores: Los que desempeñan funciones accidentales o transitorias, los de la industria puramente familiar y los artesanos que trabajando personalmente en sus establecimiento y no ocupen más de 5 trabajadores permanentes, extraños a sus familias.

2.3.3. Determinación del auxilio. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador si no ha tenido variación en los últimos 3 meses. Si ha habido variación o se trata de salarios variables se toma como base para la liquidación el promedio de lo devengado en el último año de servicio

o en todo el tiempo.

2.3.4. Pérdida del auxilio. Fuera de lo expuesto conviene advertir que el trabajador puede perder el derecho al auxilio cuando el patrono da por terminado el contrato por cualquiera de las causas que se enumeran a continuación:

- La comisión de delitos
- Los daños materiales graves
- La revelación de secretos

2.3.5. Pago parcial del auxilio. No obstante la terminante prohibición de efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía antes de que termine el contrato de trabajo éstos pueden hacerse por los siguientes motivos.

2.3.5.1. Servicio militar. Los trabajadores que se retiran para cumplir con la obligación de prestar el servicio militar tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía cualquiera que sea el tiempo de trabajo sin que tal hecho implique terminación del contrato.

2.3.5.2. Sustitución de patronos. Se entiende por sustitución de patronos el cambio de un patrono por otro, siempre y cuando subsista la identidad del establecimiento,

en estos casos el antiguo patrono puede acordar con todo y cada uno de sus trabajadores el pago de los auxilios de cesantías correspondientes al tiempo de servicio hasta el momento de la sustitución sin que ello implique la terminación del contrato.

2.3.5.3. Financiación de vivienda. Con el fin de contribuir al mejoramiento social del trabajador asalariado, la ley permite que se efectúen pagos parciales del auxilio de cesantía. Cuando tales dinero van a ser destinados en forma exclusiva a la financiación, el pago del auxilio con esa finalidad está permitido en los siguientes casos:

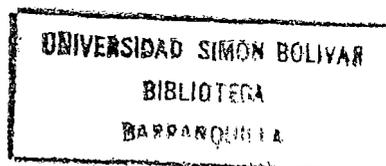
1º. Adquisición de casas de habitación o lote para edificar.

2º. Construcción de vivienda en lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge.

3º. Ampliación, reparación o mejora de la vivienda del trabajador o de su cónyuge.

4º. Cancelación de gravámenes hipotecarios o pagos de impuestos.

2.3.5.4. Préstamo para vivienda. Igualmente se hallan



facultado los patrones para efectuar préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía, para los mismos fines, esto es, para adquirir casa o lote, para construir, para ampliar o mejorar la vivienda y para cancelar gravámenes hipotecarios o pagos de impuestos. En estos casos, terminado el contrato y liquidado el auxilio, el patrono puede deducir de él el valor del préstamo y cancelar el excedente al trabajador.

2.6. AUXILIO DE CESANTIA E INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR

Entre la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por parte del patrono, mencionamos la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tuviere el carácter de profesional y que lo incapacitará para el trabajo, y cuya duración no hubiere sido de 180 días. Pues bien en estos casos el patrono tiene la facultad para dar por terminado el contrato de trabajo, para efecto de la liquidación de la cesantía, puede descontar el tiempo que ha durado la incapacidad del trabajador dada la interrupción o suspensión que ha sufrido el contrato como consecuencia de la enfermedad.

2.6.1. Muerte del trabajador. Puede ocurrir también que el trabajador fallezca en el curso de la ejecución del contrato. Este hecho como es natural da lugar a la terminación automática del contrato de trabajo.

Abocado el patrono al pago del auxilio en esas condiciones, debe tener en cuenta lo siguiente.

1º. Pago del auxilio en caso de la muerte del trabajador, no excluye el pago del seguro de vida obligatorio.

2º. Por otra parte, si el valor del auxilio de cesantía no excede el equivalente a 50 veces el valor del salario mínimo mensual más alto, el patrono puede pagarlo directamente a los herederos o beneficiarios del trabajador fallecido debidamente reconocidos.

3º. Si por el contrario el valor del auxilio de la cesantía es mayor de 50 veces el salario mínimo deberá esperarse que por intermedio de un proceso de sucesión se decida a quien o quienes corresponda el auxilio.

2.6.2. Interés sobre la cesantía. A partir del 1º de Enero de 1975 se impuso a los patronos la obligación de reconocer a sus trabajadores los intereses sobre la cesantía, la norma establecida en el artículo 1º de la ley 52 de 1975, fija la cuantía del interés en un 12% anual. Dicho interés debe liquidarse y pagarse sobre el saldo que posee el trabajador el 31 de Diciembre de cada año y debe serle entregado en el mes de Enero del año siguiente a aquel que se haya causado. En casos como el retiro del trabajador del

servicio de la empresa el interés debe liquidarse y pagarse hasta la fecha del retiro.

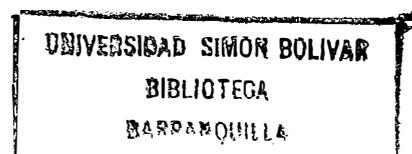
Quiere ello decir, que la liquidación debe hacerse en caso como éste, en forma proporcional al tiempo laborado en el respectivo período anual. En tales circunstancias si un trabajador solo trabaja en el respectivo año siete meses, por ejemplo y luego se retira la liquidación debe hacerse sobre los siete meses trabajados.

Por último el incumplimiento del patrono en cancelar al trabajador los intereses en los períodos dichos implica para él la obligación de pagarle al trabajador a título de indemnización y por cada vez que incumpla una suma adicional igual al valor de los intereses causados.

2.7. PRIMA DE SERVICIO:

Es una prestación muy similar al auxilio de cesantía, por la sola diferencia mientras éste se paga anualmente aquella se efectúa a la terminación del contrato de trabajo.

Esta prestación está consagrada en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo y su origen radica en los Decretos 2474-1948 que estableció la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y 3871 de



1949 que implantó la prima de beneficio para los trabajadores no amparados por la disposición anterior.

El mencionado artículo 306 a su tenor dice: Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial una prima de servicio así:

1º. Las de capital inferior a doscientos mil (\$200.000) pesos 15 días de salario por cada año de servicio, pagaderos así: Una semana el último día de Junio y otra en los primeros 20 días de Diciembre.

2º. Las de capital superior a doscientos mil (\$200.000) pesos, un mes de salario distribuido en dos quincenas y pagaderos en las fechas indicadas.

2.7.1. Trabajadores amparados. La prestación se paga en las condiciones dichas, a los trabajadores que hayan laborado en la empresa en todo el semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado, cuando se reúnan los siguientes requisitos;

- Que hayan trabajado por lo menos la mitad del respectivo semestre.

- Que no hayan sido despedidos del trabajo por justa causa.

2.7.2. Excepciones. Están excluidos de esta prestación los trabajadores ocasionales o transitorios, los de servicio doméstico.

2.8. ACCIDENTES DE TRABAJO

Prestación que está subrogada en la actualidad por el seguro social y lo define en el acuerdo 155 de 1963 en su artículo 2º, como todo suceso imprevisto y repentino, que sobrevenga por causa o por ocasión del trabajo y que produzca una lesión orgánica o perturbación funcional.

2.8.1. Aviso del accidente. Ocurrido un accidente, el trabajador lesionado debe dar aviso inmediato al patrono o a su representante, con el fin de que éste le preste los primeros auxilios a que está obligado.

Sin embargo, si el trabajador demora sin justa causa la información o no la dá, el patrono no es responsable de la agravación en las lesiones o perturbaciones que se le ocasione por tal hecho.

Pero una vez informado el patrono debe dar aviso escrito de él al Juez de trabajo del lugar o en su defecto al Juez municipal, haciendo constar el día, la hora y el lugar del accidente, las circunstancias en que se produjo, las

personas que lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario devengado por el trabajador y una descripción de la lesión o perturbación suscrita por el facultativo que haya atendido al trabajador. Este aviso debe darlo el patrono dentro de los 8 días siguientes a la ocurrencia del accidente.

2.8.2. Consecuencias. De acuerdo pues con su gravedad las consecuencias de un accidente de trabajo pueden ser las siguientes:

2.8.2.1. Incapacidad temporal: La incapacidad temporal es aquella que sólo impide al trabajador realizar su trabajo durante determinado período de tiempo, pero una vez tratado recobra la totalidad de su capacidad de trabajo.

2.8.2.2. Incapacidad permanente parcial: En esta en cambio las consecuencias son definitivas, aunque sólo afectan en parte como su nombre lo indica, la incapacidad laboral del trabajador.

2.8.2.3. Incapacidad permanente total. El trabajador queda inhabilitado total y definitivamente para el ejercicio de cualquier actividad laboral.

2.8.2.4. Gran invalidez. El trabajador no solamente queda incapacitado para cualquier clase de trabajo sino para realizar las funciones esenciales de la vida debe ser ayudado por otra persona.

2.9. MUERTE DEL TRABAJADOR

2.9.1. Prestaciones que originan

2.9.1.1. En especie. Las prestaciones en especie comprenden la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por 2 años, incluyendo los exámenes complementarios tales como: Radiografía, transfusiones, fisioterapias, aparatos de ortopedia, prótesis.

2.9.1.2. Prestaciones en dinero. Las prestaciones en dinero son:

1º. Mientras dure la incapacidad temporal, el salario completo hasta por 6 meses.

2º. En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una indemnización en dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a 1 mes ni superior a 23 meses de salarios.

Esta suma se determina, en caso de accidente, de acuerdo

con la tabla de evaluación de incapacidades que se verá más adelante, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de la incapacidad.

Por otra parte, dichas incapacidades son fijadas por el médico de la empresa, y en caso de controversia, por los médicos de la oficina de medicina e higiene industrial del Ministerio del Trabajo, y en su defecto por los médicos legistas.

3º. En caso de incapacidad permanente total el trabajador tiene derecho a la suma equivalente a 24 meses de salario.

4º. Para la gran invalidez a una suma equivalente a 30 meses de salarios.

5º. En caso de muerte del trabajador se paga una suma equivalente a 24 meses de salario a los herederos o beneficiarios de trabajador en el siguiente orden:

- Si existe cónyuge e hijos legítimos, extramatrimoniales o adoptivos, la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos, por partes iguales.

- A falta del cónyuge, la suma se distribuye entre los hijos, por partes iguales, sean legítimos, extramatrimonia-

les o adoptivos.

- A falta de cónyuge de hijos legítimos, la suma se divide por partes iguales entre los hijos extramatrimoniales y adoptivos.

- A falta de cónyuge y de hijos legítimos y extramatrimoniales, la suma se divide por parte iguales entre los adoptivos.

- A falta de hijos legítimos, extramatrimoniales y adoptivos, la suma se paga toda al cónyuge sobreviviente.

- A falta de cónyuge, de hijos legítimos, de hijos extramatrimoniales y de hijos adoptivos, la suma se paga a los ascendientes de grado más próximo, a los padres adoptantes, etcétera, por partes iguales, si sólo existe uno de ellos a él se le paga toda la suma.

- A falta de ascendientes legítimos, la suma se paga a los ascendientes extramatrimoniales o a los padres adoptantes según el caso.

- Si no existe ninguna de las personas mencionadas, la suma debe pagarse a quien demuestre que dependía económicamente del trabajador fallecido.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRAQUILLA

- A falta de descendientes, ascendientes, hijos adoptivos, padres adoptantes, hermanos, cónyuge y dependiente, la suma debe pagarse a los hijos de sus hermanos, esto es, a los sobrinos del trabajador fallecido.

- A falta de éstos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

2.9.2. Muerte del trabajador. Si la muerte del trabajador se produce dentro de dos años siguientes a la ocurrencia del accidente, o la fecha del diagnóstico de la enfermedad profesional, como consecuencia de ello, el patrono está obligado a pagar la prestación por muerte a los beneficiarios pero con las siguientes modalidades:

1º. Si ya se le ha indemnizado otra incapacidad causada por el mismo accidente o enfermedad, su valor se descuenta de la prestación por muerte.

2º. Si se le ha dado indemnización por gran invalidez no hay lugar a indemnización por muerte.

3º. Finalmente si el trabajador fallece estando asegurado por cuenta de otra empresa tampoco hay lugar a indemnización.

2.9.3. Revisión de la calificación. Si dentro de los 3 años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, la incapacidad permanente parcial se agrava el trabajador puede solicitar la revisión de la calificación de la incapacidad para efecto de obtener el aumento de la prestación que corresponda al grado de agravación con respecto a la calificación anterior.

2.9.4. Salario base de la liquidación. Para el pago de las prestaciones en dinero originadas en accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe tomarse en cuenta el salario que tenga asignado el trabajador en el momento de producirse el accidente o de diagnosticarse la enfermedad. Si el salario es variable se toma en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios anterior al accidente o a la enfermedad, o en todo el tiempo de servicios si fuere menor de 1 año.

2.9.5. Prestaciones restringidas. Las empresas de capital inferior a diez mil pesos (\$10.000), están obligadas a prestarle al trabajador accidentado o atacado de enfermedad los primeros auxilios y a suministrarle el tratamiento y medicinas de urgencias, así como a proporcionarle medios necesarios para su traslado al puesto de socorro, hospital o servicio médico más cercano.

En caso de incapacidad temporal están obligados a pagarle al trabajador las dos terceras partes del salario hasta por tres meses.

2.9.6. Excepciones. Están excluidos de estas prestaciones los trabajadores ocasionales o transitorios, los de la industria familiar, los artesanos, que trabajando personalmente en sus establecimientos no ocupen más de cinco trabajadores permanentes, extraños a su familia y los del servicio doméstico.

2.10. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Debemos anotar que las normas establecidas para los accidentes de trabajo son aplicables en términos generales a las enfermedades profesionales, en primer lugar porque las consecuencias de éstas son las mismas de los accidentes de trabajo, en segundo lugar originan las mismas prestaciones de manera que nos remitimos a lo dicho en su oportunidad.

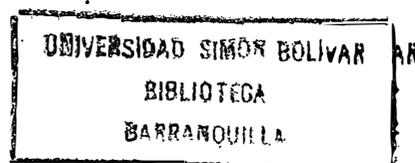
Para tener presente la enfermedad profesional está definida en el artículo 5º del acuerdo 155/63 del ISS, puesto que esta prestación en la actualidad la está asumiendo el Seguro Social.

Para concluir debemos tener presente que la diferencia fundamental entre la enfermedad profesional y el accidente de trabajo radica en las circunstancias en que el organismo se ve afectado, pues mientras en el accidente el suceso se presenta en forma intempestiva e imprevista en la enfermedad por el contrario su aparición obedece a un proceso de formación que va disminuyendo la capacidad laboral del trabajador a medida que avanza. Para que se configure pues la noción de enfermedad profesional se requiere que concurren las siguientes circunstancias:

1º. Un estado patológico. Esto es que el organismo del trabajador se vea afectado de tal manera que por ese hecho se vea imposibilitado para realizar su trabajo.

2º. Producto del medio ambiente. Ese estado patológico debe ser producido por las circunstancias ambientales en que el trabajador labora o como resultado de la naturaleza de la labor que desarrolla. Los factores externos que rodean al trabajador en el desarrollo de sus funciones, van debilitando sus condiciones físicas hasta convertirse necesariamente en enfermedad.

3º. Enfermedades endémicas o epidémicas. Por otra parte las enfermedades endémicas o epidémicas de una región adquieren el carácter de profesionales cuando son contrai-



das por la persona encargada de combatirías.

2.11. AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

2.11.1. Definición. La enfermedad no profesional es el estado patológico que sobreviene al trabajador por causas ajenas a la clase de trabajo que realiza o al medio en que se ve obligado a realizarlo. En otras palabras se trata de aquella afección orgánica que le sobreviene sin que pueda considerársele como consecuencia directa y necesaria de uno de esos dos factores.

2.11.2. Duración de la incapacidad. Como quiera que la enfermedad implica un estado de incapacidad para la realización de la labor por parte del trabajador, es lógico que durante ese período éste se vea privado de un salario, sin embargo, esto en consideración a que la enfermedad le sobreviene al trabajador estando al servicio de un patrono es a él a quien corresponde afrontar tal situación, haciéndose cargo del sostenimiento económico del trabajador durante la incapacidad sin exceder de 180 días.

2.11.3. Monto y determinación del auxilio. Durante la incapacidad el trabajador tiene derecho a un auxilio monetario que se paga en la siguiente forma: Las dos terceras partes del sueldo durante los primeros 90 días y la mitad

del sueldo durante los 90 días restantes. Transcurridos los 180 días aunque la incapacidad perdure, cesa el auxilio. Si el trabajador no devenga salarios fijos, el monto del auxilio se determina por el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que comience la incapacidad o en todo el tiempo servido si no alcanza a un año.

2.11.4. Excepciones. Están excluidos de este auxilio los trabajadores accidentales o transitorios, los de la industria puramente familiar, los artesanos que trabajan personalmente en sus establecimientos, no ocupan más de 5 trabajadores permanentes, extraños a su familia, y los del servicio doméstico. Estos últimos tienen derecho a la prestación hasta por un mes.

2.12. **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

Desde la más remota antigüedad las labores atribuidas a cada uno de los sexos han tenido un carácter propio. Ha existido a través de los tiempos una división del trabajo impuesta por la misma condición humana, esa circunstancia ha representado para la mujer una limitación en todos los órdenes de su actividad.

Sin embargo el perfeccionamiento de los medios de produc-

ción desarrollado a partir de la Revolución Industrial abrió a la mujer un campo de acción nunca antes imaginado.

El régimen de la protección de la maternidad se inicia entre nosotros con la expedición de la ley 53 de 1938 bajo el gobierno del presidente Santos; y se continúa con la ley 197 de 1938 y del Decreto reglamentario de la primera N^o 1632 del mismo año, hasta consolidarse con la expedición del Código artículo 236 y siguientes, con algunas modificaciones y finalmente con las disposiciones de las leyes 73 de 1966 y 27 de 1974.

El objeto de esta legislación que indudablemente y a pesar de su notoria deficiencia, es de las más importantes, es el de velar por la salud de las trabajadoras en estado de gravidez, así como por la de los menores desde el punto de vista de su cuidado y alimentación. En realidad las garantías que se conceden a las trabajadoras en la actualidad por su estado de gravidez o por el hecho de la maternidad, no constituye propiamente prestaciones sociales en el sentido en que en el principio fueron definidas. Son más bien una serie de garantías encaminadas a lograr el objetivo de ley mediante una serie de facilidades para que la madre atienda su salud y la de su hijo.

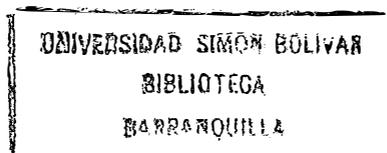
2.12.1. Trabajo de la mujer embarazada. Licencia por par-

to. Como primera medida la ley ha prohibido el empleo de mujeres embarazadas en la realización de trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos, lo mismo que en jornadas nocturnas que se prolonguen por más de 5 horas diarias.

En segundo lugar la trabajadora embarazada tiene derecho en la época del parto a una licencia remunerada de 8 semanas, para tal efecto debe presentar al patrono un certificado médico en que conste su estado de embarazo. El día probable del parto y el día en que debe comenzar el descanso, éste por su parte debe iniciarse por lo menos dos semanas antes del parto.

2.12.2. Parto prematuro no viable o aborto. Cuando haya parto prematuro no viable, o aborto, la trabajadora tiene derecho igualmente a una licencia remunerada de 2 a 4 semanas, según las circunstancias. En este caso también está obligada a presentar al patrono un certificado médico en que conste la fecha en que tuvo lugar el parto prematuro o el aborto y el tiempo de reposo que su recuperación requiera.

2.12.3. Descanso durante la lactancia. Por otra parte, el patrono tiene la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos diarios de 20 minutos cada uno, para



amamantar al hijo, durante los 6 primeros meses de edad. Estos descansos deben concederse dentro de la jornada y el patrono no puede hacer deducción alguna del salario de la trabajadora por tal concepto.

En caso de que el médico conceptúe que existe necesidad de un mayor número de descanso para bien de la madre y del hijo, el patrono está obligado a concederlo.

2.12.4. Prohibición del despido. Con el fin de hacer efectivos los derechos consagrados a favor de la mujer trabajadora, la ley ha establecido la prohibición terminante de hacer despidos por motivos de embarazo o lactancia. Es más a crecido una ficción en virtud de la cual se presume que el despido se ha efectuado por motivos de lactancia o embarazo, cuando ocurre dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto, si mediar autorización de funcionario competente. La autorización para el despido sólo puede otorgarla el inspector del trabajo o en su defecto el alcalde del municipio respectivo. En este último caso, la decisión autorizando el despido solo tiene el carácter de provisional y debe por tanto ser revisada por el Inspector del Trabajo del lugar más cercano.

Las causales para conceder este permiso solo pueden serlo

las que tiene el patrono para dar por terminado el respectivo contrato de trabajo.

2.12.5. Despido sin autorización. La trabajadora despedida sin autorización del funcionario competente, tiene derecho a exigir del respectivo patrono, a título de indemnización, el valor de los salarios de 2 meses y el pago de las 8 semanas de descanso remunerado, fuera de las indemnizaciones y prestaciones causadas de acuerdo con el respectivo contrato de trabajo.

2.12.6. Salacunas. Los patronos o empresas a quienes prestan servicios más de 50 trabajadoras, están obligados a fundar o sostener a su costo una salacuna destinadas a los hijos de las trabajadoras menores de dos años; éstas salacunas deben prestar servicio médico y contar con enfermeras permanentes para el cuidado y alimentación de los niños. Por otra parte estarán vigiladas por el Ministerio de Trabajo y Salud Pública a cuyas disposiciones deben someterse y a las cuales deben rendir los informes que le soliciten.

2.13. GASTOS POR CAMBIO DE DOMICILIO

El artículo 2067 del Código Civil perteneciente al capítulo IX, título XXVI del Libro IV, correspondiente al lla-

mado " arrendamiento de servicios inmateriales" disponía que si para prestar el servicio se ha hecho mudar de residencia al que lo presta se abonará por otra parte los gastos razonables de ida y vuelta. Los servicios inmateriales a que la norma se refiere no son para el moderno derecho del trabajo cosa distinta de los que presta una persona en actividad donde predomina la labor intelectual sobre la puramente material, y que ocasionó en el pasado la división ya superada por nuestras leyes entre empleados y obreros. Parece pues que desde el punto de vista de la historia legislativa, el citado artículo es el antecedente de la norma que después establecieron para los contratos de trabajo, la ley 6 de 1945 y sus decretos reglamentarios y que ha venido a consolidar la regla 8 del artículo 57 del código al incluirla dentro de las obligaciones principales del patrono.

2.13.1. Características de esta prestación

1º. Comprende al trabajador y a los miembros de su familia, y se refiere no solo a pasajes o pasaportes según el caso, sino a cierta cantidad razonable para atender otros gastos de viajes como alimentación y alojamiento.

2º. Si el trabajador no desea regresar a su primitivo domicilio y prefiere otro la obligación patronal se ex-

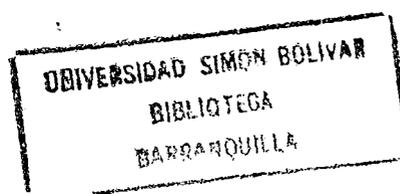
tiende a lo que cuantitativamente a costado el traslado al domicilio anterior o a una cantidad menor si el escogido por el trabajador representare menor costo.

3º. La obligación cesa si el contrato termina por culpa o voluntad del trabajador. Esta restricción es inexplicable y notoriamente, pues por un lado mientras no se trate de culpa grave una simple falla de conducta o una incompetencia en el desempeño del trabajo por razones técnicas no debería terminar para el trabajador en la obligación de costear el regreso con toda su familia.

4º. Es una prestación en especie y en dinero. La primera cubre pasaje y pasaportes y la segunda la cantidad razonable de que hablamos antes para atender al viaje. Por consiguiente el modo normal de cumplirla es poniendo a disposición del trabajador y de los miembros de su familia dichos pasajes y dineros de manera que tanto al viaje al sitio del trabajo como el regreso se hagan en forma decorosa. Como la ley quiere en el segundo evento es dar al trabajador la garantía del regreso a su domicilio puede decirse que no se trata de una prestación sustituible por dinero.

2.14. CALZADO Y OVEROLES

Con el fin de aliviar un poco la mala situación económica



y social de algunos trabajadores de muy bajos ingresos, la ley les ha fijado a los respectivos patronos la obligación de suministrarles un tipo de calzado y vestido que les permita desarrollar sus labores en condiciones normales de higiene de acuerdo con el clima donde tales labores se realizan y con la naturaleza de éstas. Se trata pues de una prestación que solo puede satisfacerse en especie por expreso y mandato de la ley.

Establecido inicialmente por los artículos 230 a 235 del Código Sustantivo del Trabajo, sufrió algunas modificaciones por los Decretos 617 de 1954 y 147 de 1958 y se reglamentó en forma general por la Resolución N° 46 de 1952, finalmente reglamentó la materia de la ley 3ª de 1969.

2.14.1. Obligación y prohibición al patrono. En tal virtud los patronos que habitualmente ocupen 1 ó más trabajadores permanentes deben suministrarle cada 4 meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labores a los trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta de 2 veces el salario mínimo más alto vigente.

Los patronos obligados a suministrar permanentemente calzado y vestidos de labor a sus trabajadores deben hacer entrega de dichos elementos a las siguientes fechas calen-

dario. El treinta de abril de (30), el 31 de agosto de (31) y el 20 de diciembre de (20) de cada año por otra parte a los patronos les está terminantemente prohibido pagar en dinero estas prestaciones. Con ello se busca que la finalidad de la prestación no se desvirtúe, pues el trabajador podría invertir el dinero recibido por tal concepto en cosas ajenas al fin perseguido por la ley con la cual el beneficio buscado por ella no podría lograrse.

2.14.2. Derecho. Tiene derecho de esta prestación en consecuencia los trabajadores que reúnen los siguientes requisitos:

1º. Que devenguen una remuneración mensual hasta 2 veces el valor del salario mínimo más alto vigente.

2º. Que en las fechas indicadas esto es el 30 de Abril, 31 de Agosto y el 20 de Diciembre de cada año hayan cumplido más de 3 meses al servicio del respectivo patrono o empleador.

2.14.3. Obligación del trabajador. El trabajador por su parte tiene la obligación de usar personalmente los implementos que le suministre el patrono en la ejecución de las labores para las cuales ha sido contratado pues de

lo contrario éste quedaría eximido de la obligación de efectuar tal suministro en el período siguiente.

2.15. GASTOS FUNERARIOS

En lo que se refiere a los auxilios funerarios, la ley establece que todo trabajador de cualquier patrono o empresa tiene derecho a que se le costeen sus gastos funerarios hasta el valor de un mes de sueldo. Actualmente y esto ocurrirá siempre porque es un fenómeno que está vinculado a la fluctuación del valor de la moneda, ésta en realidad es una prestación que no significa mayor cosa para la gran cantidad de trabajadores ordinarios de bajos ingresos. Puede tener una significación económica para personas de sueldos medianos elevados.

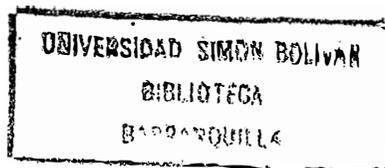
Aunque el artículo 247 no dice a quien se hace el pago de los gastos funerarios, parece obvia la conclusión de que se efectúe en favor de quien quiera que los haya cubierto. Por regla general esta es una misión que cumplen los familiares de la víctima, no en el estricto sentido que al parentesco dá nuestro código civil para ciertos efectos, limitándolo al 4º grado de consanguinidad y 2º de afinidad, sino en el lo más amplio significado del vocablo, que toca con cualquier persona vinculada al trabajador fallecido, por nexos familiares aunque sean leja-

nos. En tal caso a la presentación del reclamo y el respectivo empleador deberá pagar el mes de salario, siempre desde luego que se acompañe una prueba de que el reclamante efectuó esos gastos funerarios. Pero si por cualquier razón ellos no hubieren sido satisfecho por un familiar sino por una persona distinta como un amigo, un compañero de trabajo, etcétera es incuestionable que también dichas personas tendrían derecho a reclamar la contribución económica de la empresa en los límites de la ley, ya que ésta causa la obligación por el solo hecho del deseso.

2.16. SUBSIDIO FAMILIAR

Una de las prestaciones mejor intencionadas y llamadas a ejercer una más benéfica influencia en la familia del trabajador, es la institución del subsidio familiar. Desgraciadamente en nuestro medio no se ha valorado en toda su importancia su significado social, y los trabajadores en vez de utilizarlo en beneficio de la familia le han dado una destinación completamente ajena al fin anhelado por la ley.

Esto es tan cierto que al respecto han existido y existe todavía en el país una polémica doméstica entre esposas y esposos sobre cual de los dos es más idóneo para recibir



ese valor. En efecto mientras las señoras sostienen a veces una razón que son ellas las indicadas para recibirlo porque de lo contrario los " señores se lo toman" éstos por su parte replican a veces con razón que las señoras no deben recibirlo por que si bien no en todo los casos se lo toman, por ellas también toman si existe el riesgo, riesgo real desde luego, desviándose en todo caso el objetivo social para el cual esa prestación fué instituida.

Pareciera pues a primera vista que el subsidio familiar no hubiera desempeñado en el país un papel digno de destacarse en relación con su desarrollo económico y social. Ello desde luego no es así. Con fundamento en él se han hecho avances de incuestionable trascendencia en materia de avaratamiento del costo de la vida y de recreación social entre otros. Sea como fuere el subsidio familiar se halla reglamentado en el país en los siguientes términos:

2.16.1. Definción. Por subsidio familiar entiende la Legislación Colombiana la prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos en proporción al número de personas a cargo y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representan el sosteni-

miento de la familia como núcleo de la sociedad.

Si bien la definición dada por el legislador colombiano sobre la institución del subsidio familiar no es en ningún sentido un modelo de claridad y de concisión del que podamos sentirnos llenos de " patriótico orgullo", si hay que reconocer qué contiene los elementos básicos de esa figura e indica los objetivos sociales que busca alcanzar. Veamos pues algunas de sus características principales:

1º. Pago del subsidio. El subsidio se paga como es de fácil deducción al trabajador beneficiado en dinero, en especie o en servicios.

Subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga al trabajador por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación; subsidio en especie, por su parte es el que se reconoce en alimentos, vestuario, becas de estudio, textos escolares, drogas y otros frutos o géneros diferentes del dinero, que se determinen en las reglamentaciones que al respecto sean expedidas por último subsidio en servicio en el que se reconocen a través de la utilización de las obras y de los programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar dentro del orden de prioridades que establezcan las leyes.

El subsidio debe pagarse , en las condiciones indicadas al cónyuge a cuyo cargo este la guarda y el sostenimiento de los hijos . No obstante ello, si la guarda de los hijos se hallare a cargo de los dos - padre y madre - se preferirá a la madre.

Por otra parte las cajas se hallan facultadas para disponer que en determinadas circunstancias el subsidio se pague a personas distintas del trabajador beneficiado si ofrece mayores seguridades que aquel en cuanto al empleo de tal auxilio.

2.16.2. Empleadores obligados. Están obligados a pagar el subsidio familia y a efectuar aportes para el SENA, los empleadores que se enumeran a continuación..

1º. La nación por intermedio de los Ministerios, Departamentos, Administrativos y Superintendencia.

2º. Los departamentos, las intendencias, las comisarías, el Distrito especial de Bogotá y los municipios.

3º. Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del estado y las sociedades de economía mixta de las órdenes nacional, departamental , intenden- cial, distrital y municipal.

4º. Los empleadores particulares que ocupen uno o más trabajadores de carácter permanente.

Ahora bien: la nación, los departamentos, intendencias, las comisariías, el distrito especial de Bogotá y los municipios están obligados a pagar además del subsidio familiar y de los aportes del SENA, aportes a las escuelas industriales e institutos técnicos acabados de mencionar los empleadores del sector privado.

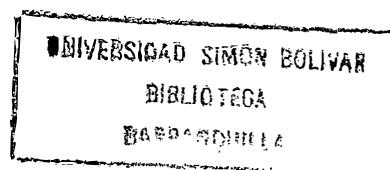
2.16.3. Los aportes y su destinación. Los empleadores mencionados en el numeral anterior están obligados a pagar una suma equivalente al 6% del monto de sus respectivas nóminas que se distribuirán en la siguiente forma:

1º. El 4% para proveer el pago del subsidio familiar.

2º. El 2% para el servicio Nacional de Aprendizaje SENA con destinación a programas específicos de formación profesional acelerada durante la prestación del servicio militar.

3º. El 1/2% para la escuela de administración pública ESAP.

4º. El 1% para las escuelas industriales e institutos



técnicos nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, distritales y municipales; la anterior distribución se hace de esa forma cuando el aporte lo hace la nación, los departamentos, las intendencias, las comisarías, el distrito especial de Bogotá y los municipios, cuando el aporte lo hagan los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intencional, comisarial, distrital o municipal y los empleados del sector privado tendrán la siguiente destinación:

1º. El 4% para proveer el pago del subsidio familiar.

2º. El 2% para el servicio nacional de aprendizaje SENA.

Para los efectos legales que sean del caso se aclara que por nomina mensual de salarios se entiende la totalidad de los pagos hechos por los empleadores por concepto de los diferentes elementos que integran la noción de salarios, cualquiera que sea la denominación que se les dé, que implique remuneración de servicios.

Debe tenerse en cuenta que si los pagos del caso se hacen en moneda extranjera deberán incluirse en la respectiva nómina liquidado al tipo de cambio oficial vigente el

último día del mes al cual corresponde el pago.

2.16.4. Modo de hacer el pago. Los empleados obligados al pago de aportes para el subsidio familiar, para el servicio nacional de aprendizaje SENA y de los otros que tienen destinación especial, deben hacerlo por conducto de una Caja de Compensación Familiar que funcione en la ciudad o localidad donde se causen los salarios de los trabajadores beneficiados o por medio de la Caja más próxima que funcione dentro de los límites de los respectivos departamentos, intendencias o comisarías.

Si dentro de las respectivas entidades territoriales no funciona ninguna Caja de Compensación, los pagos respectivos deben efectuarse por intermedio de la que funcione en la división política territorial más cercana.

Se exepntúan de esta obligación los empleados del sector privado que como se verá más adelante deben hacer los aportes del caso por intermedio de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero.

No obstante lo dicho los aportes de la nación, los departamentos, intendencias y comisarías, el distrito especial de Bogotá y los municipios con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA y a la escuela superior de Adminis-

tración pública ESAP pueden ser girados directamente a esas entidades. Lo mismo puede hacerse en relación con los aportes correspondientes a las escuelas industriales y a los institutos por conducto de la cuenta especial que para el efecto determine el Ministerio de Educación Nacional.

2.16.5. Trabajadores beneficiarios. Son beneficiarios del régimen del subsidio familiar en Colombia. Los trabajadores del servicio nacional (Ministerios, departamentos administrativos y superintendencias, departamentos, intendencias, comisarías, distrito especial de Bogotá, municipios, establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del estado , sociedades de economía mixta y empleadores del sector privado que reúnan los siguientes requisitos:

1º. Que tengan carácter permanente para los efectos del caso se aclara que son trabajadores permanentes aquellos que ejecutan labores propias de las actividades normales del patrono y no realizan trabajo ocasional, accidental o transitorio.

2º. Que se encuentren dentro de los siguientes límites de remuneración.

3º. Que el respectivo salario sea fijo o variable, no sobrepase la suma de \$34.000 pesos mensuales.

En caso contrario que la respectiva suma no sobrepase 4 veces el salario mínimo legal que rija en el lugar donde se efectúe el pago para el cómputo de los ingresos que reciba el trabajador solo debe tenerse en cuenta la remuneración fija u ordinaria a que alude el Código Sustantivo del Trabajo y los porcentajes sobre ventas y comisiones así como las participaciones que se paguen mensualmente.

En caso de que el salario sea variable la fijación del límite de la remuneración que dá derecho a obtener el subsidio se hace teniendo en cuenta el promedio de los salarios devengados en el año inmediatamente anterior o el de los devengados en todo el tiempo laborado por el trabajador. Si es menor de ese lapso, y que hayan cumplido los requisitos de tiempo trabajados que se enumeran a continuación:

1º. Que laboren diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal ordinaria de trabajo.

2º. O que totalice un mínimo de 96 horas de trabajo en el respectivo mes.

En caso de que el trabajador preste sus servicios a diferentes empleadores, debe tener en cuenta, para efectos de sacar el cómputo del tiempo trabajado, la duración de los servicios diarios prestados a cada uno de ellos. De la misma manera los trabajadores que laboren en dos o más empresas tienen derecho a recibir el subsidio de la caja a la cual esté afiliado el empleador de quien éstos reciben la mayor remuneración mensual. Además si los sueldos son iguales, el trabajador tiene la opción de escoger la caja que más le convenga.

El pago del subsidio debe hacerse cualquiera que sea el número plural de días trabajados durante el respectivo mes, teniendo en cuenta, lógicamente, los límites acabados de ver. Para éstos efectos se consideran como días laborados los correspondientes a descanso, permisos remunerados, vacaciones etcétera.

Respecto de las incapacidades motivadas por enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, maternidad o enfermedades no profesionales, el trabajador tiene igual derecho a recibir el subsidio. Debe sin embargo en estos casos acreditar la incapacidad con la certificación respectiva expedida por el Instituto de los Seguros Sociales, si se trata de trabajadores del sector privado o por la entidad de previsión social a la cual esté afiliado el empleado en caso de tratarse de trabajadores oficiales.

Si el trabajador o empleado laboran en una zona o región en la cual no existen instituciones de seguridad o previsión social, la incapacidad puede acreditarse mediante prueba idónea expedida por el servicio médico del respectivo empleador.

Que tengan personas a cargo que den derecho a recibir la prestación.

2.16.6. Personas a cargo. Dan derecho a recibir el subsidio familiar las personas que figuren a cargo del trabajador o empleado cuya enumeración se hace a continuación:

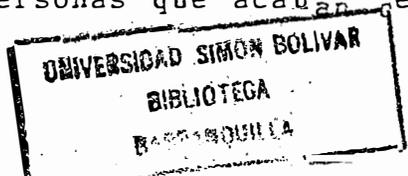
1º. Los hijos legítimos, los extramatrimoniales, los adoptivos, y los hijastros o entenados.

2º. Los hermanos huérfanos de padres, y

3º. Los padres del trabajador.

Para los efectos del caso se considera que estas personas se hallan a cargo del trabajador, cuando conviven y dependen económicamente de él, siempre que además alrededor de ellas confluyan las siguientes circunstancias:

1º. El cónyuge o compañera o compañero permanente del trabajador así como las demás personas que acaban de men-



cionarse pueden utilizar las obras y programas organizados por las Cajas de Compensación Familiar con el propósito de que el subsidio se reconozca en el servicio.

2º. Los hijos legítimos, los extramatrimoniales, los adoptivos, los hijastros y los hermanos huérfanos de padres se consideran personas a cargo hasta la edad de 18 años, no obstante ello, a partir de los 12 años debe acreditarse la escolaridad en un establecimiento docente oficialmente aprobado o reconocido en el cual se asista a un mínimo de 4 horas diarias o de 80 al mes.

Cuando la persona a cargo sobrepasa la edad de 18 años pero empieza o está haciendo estudios post-secundario, intermedios o técnicos, habrá igualmente lugar a que por el se pague el subsidio familiar hasta la edad de 23 años cumplidos, acreditando desde luego la circunstancia de hallarse realizando tales estudios.

El subsidio por los hijos a cargo se paga, en todo caso desde el mes de su nacimiento hasta el de su defunción o hasta el cumplimiento de los 18 años, o hasta la edad de 23 años si se trata de estudiantes post-secundarios, intermedios o técnicos, o hasta el mes que cese la convivencia con el trabajador beneficiado.

3º. Los hermanos huérfanos de padres y los hijos que sean inválidos o de capacidad física disminuida, que hayan perdido más del 60% de su capacidad normal de trabajo, causan derecho al subsidio sin ninguna limitación por razón de la edad, dando derecho en cambio a recibir doble cuota si reciben educación o formación profesional especializada en establecimiento idóneo, el subsidio por los hermanos huérfanos de padres se causa desde el mes en que éstos queden a cargo del trabajador, hasta el mes de defunción o hasta el del cumplimiento de los 18 años, si son estudiantes, o hasta aquel en que cese la convivencia con el trabajador.

4º. Los padres del trabajador se consideran personas a cargo si son mayores de 60 años o si teniendo cualquier edad se haya disminuida su capacidad de trabajo en más del 60%, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salarios, renta o pensión alguna.

Como complemento de lo dicho debe tenerse en cuenta además las siguientes observaciones:

1º. Pueden cobrar conjuntamente el subsidio familiar por los mismos hijos y padre y la madre cuyas remuneraciones sumadas las dos no exceden del equivalente al cuádruple del salario mínimo legal vigente.

2º. No pueden sin embargo cobrar simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos los cónyuges cuyas remuneraciones sumadas sobrepasen el cuádruple del salario mínimo legal.

3º. Tampoco pueden cobrar el subsidio más de un trabajador por concepto de los hermanos de padre ni por los padres mayores de 60 años.

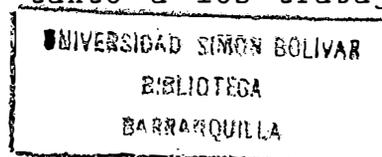
Como observación final debe hacerse la de que todo trabajador beneficiario del subsidio está en la obligación de dar aviso a la Caja de Compensación Familiar a la cual se halle afiliado directamente por conducto del empleador, de los nacimientos, muertes de personas a cargo, terminación de la convivencia, así como de cualquier otro hecho que determine modificaciones en la cuantía del subsidio en el mes en que cualquiera de esos eventos tenga ocurrencia.

2.16.7. Muerte del beneficiario o de personas a cargo. En caso de muerte de un beneficiario del subsidio, es deber del empleador dar aviso inmediato del hecho a la Caja de Compensación Familiar a la cual haya estado afiliado el trabajador fallecido, evento en el cual la Caja continuará pagando durante los 12 meses siguientes el monto del subsidio a la persona que acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de las

personas a cargo del fallecido. Si quien fallece es una de las personas a cargo del trabajador beneficiado debe pagarse a éste un subsidio extraordinario por el mes en que ocurra la muerte, equivalente a 12 mensualidades del subsidio en dinero que viniera recibiendo por el fallecido.

2.16.8. Subsidio familiar en el sector primario. los empleadores cuyas actividades ordinarias sean la agricultura, la silvicultura, la ganadería, la pesca, la minería, la avicultura o la apicultura deben pagar el subsidio familiar por intermedio de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero más cercana del domicilio de los trabajadores o de una Caja de Compensación. Los del sector agroindustrial por su parte pueden continuar pagándolo por conducto de las Cajas de Compensación Familiar.

Todos estos empleadores deben consignar en la agencia sucursal o en la oficina de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero o a la Caja de Compensación a la cual se hayan afiliados, dentro de los primeros 20 días hábiles de cada mes una suma equivalente al 6% del valor de la nómina de salario del mes inmediatamente anterior. Esa nómina debe contener todas las cantidades pagadas, así como los nombres de los beneficiarios de los pagos hechos durante el mes anterior tanto a los trabaja-



dores permanentes como a los contratista y subcontratistas, trabajadores a términos fijos, por tarea o a destajo.

En caso de extemporaneidad en la consignación, la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero está en la obligación de cobrar intereses de mora sin perjuicio para el empleador de las sanciones legales que sean del caso.

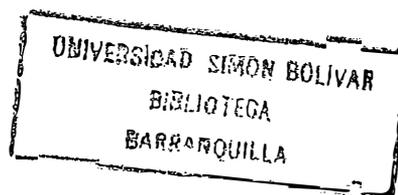
Ahora bien, para todos los efectos relacionados con el subsidio familiar, se presume que son trabajadores permanentes el contratista o el subcontratista, el trabajador contratado para la realización de una obra, o labor determinada a término fijo por unidad de obra, por tarea, etcétera, que realicen las labores propias de las actividades normales ordinarias o corrientes del patrono o empleador y cuya ejecución se empleare no menos de 1 mes.

La Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, por su parte, debe remitir al servicio nacional de aprendizaje SENA el valor de los recaudos que correspondan a dicha entidad dentro de los 20 primeros días del mes siguiente a aquel en que los mismos se hayan recibido pudiendo descontar de ellos el medio por ciento (1/2%) por concepto de gastos de administración. Así mismo puede deducir que los ingresos correspondientes al recaudo del subsidio

familiar hasta un 8% para gastos de administración y hasta un 6% para la constitución de un fondo de reserva legal de fácil liquidez. El porcentaje restante debe destinar con carácter de exclusividad para el pago del subsidio en dinero a los trabajadores beneficiados.

No obstante este mandato legal por consideraciones de especial conveniencia, la Superintendencia del subsidio familiar podrá autorizar a la Caja de Crédito Agrario para que destine hasta el 15% de los ingresos correspondientes al recaudo del subsidio familiar para la realización de obras y programas sociales con el objeto de que reconozca el pago del subsidio en especies o servicios.

Como organismo asesor de la Caja en materia de subsidio familiar, funcionará un Consejo Asesor que estará integrado por el Ministro del Trabajo y Seguridad Social o su delegado, quien lo presidirá, el gerente general de la Caja Agraria o su delegado, dos representantes de los trabajadores del sector primario designado por el Ministro de Trabajo, de ternas que le pasen las organizaciones sindicales que tengan Personería Jurídica debidamente reconocidas; dos representantes de los empleadores de ese sector escogidos igualmente por el Ministro del Trabajo, de ternas presentadas por las asociaciones de empleadores de dicho sector y el Superintendente del Subsidio Familiar o su delegado.



2.16.9.. Ingravabilidad del subsidio. El subsidio familiar no es gravable fiscalmente. En efecto los pagos que se efectúen por concepto del subsidio familiar y del servicio nacional de Aprendizaje SENA son deducibles para efectos de la liquidación del impuesto sobre la renta y complementarios.

Sin embargo para que las sumas pagadas por concepto de subsidio familiar y SENA lo mismo que por salarios y descansos remunerados, pueden aceptarse como deducciones, es necesario que el contribuyente presente los respectivos certificados de paz y salvo con el servicio nacional de aprendizaje SENA y la Caja de Compensación Familiar a la cual se halle afiliado el interesado, en que conste que éste pagó los aportes correspondientes en el respectivo año fiscal.

Respecto de los empleadores del sector primario debe agregarse lo siguiente: Para que los pagos efectuados por concepto de salarios, subsidio familiar, aportes del SENA, calzados y overlos, sean deducibles del impuesto de renta y complementarios es necesario que acrediten haber consignado oportunamente en la oficina de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero que funcione en la localidad más cercana al domicilio de sus trabajadores o en la Caja de Compensación Familiar a la cual se hallen afi-

liados los aportes respectivos igual comprobación se les exigirá cuando tramiten un crédito ante la Caja de Crédito Agrario o ante cualquier otra institución que trámite o haga intermediación de crédito para el sector Agropecuario. Por su parte los certificados de paz y salvo a que se ha hecho alusión, sólo son válidos durante el año fiscal correspondiente.

2.16.10. Inembargabilidad del subsidio. El subsidio familiar es inembargable salvo en los siguientes casos:

1º. En los procesos por alimentos que se instauren en favor de las personas a cargo que dan derecho al reconocimiento y pago de la prestación.

2º. En los procesos de ejecución que se instauren por el Instituto de Crédito Territorial, el Banco Central Hipotecario, el Fondo Nacional del Ahorro, las Cooperativas y las Cajas de Compensación Familiar, por el incumplimiento de las obligaciones originadas en la adjudicación de viviendas.

Desde otro punto de vista, tampoco puede compensarse, deducirse, ni retenerse el subsidio familiar salvo autorización expresa del trabajador beneficiado.

2.16.11. Prescripción de las acciones. Las acciones co-

rrespondientes al subsidio familiar prescribe en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo el derecho de la cuota correspondiente a un mes determinado prescribe al vencimiento del mes subsiguiente en relación con los beneficiarios que no hayan aportado las pruebas del caso cuando los empleadores han pagado oportunamente los aportes de la ley por intermedio de una Caja de Compensación Familiar o de la Caja de Crédito Agrario según el caso.

2.16.12. Naturaleza de la prestación. Por último debemos tener bien claro que el subsidio familiar no es salario ni puede computarse como factor suyo en ningún caso.

2.17. **AUXILIO DE TRANSPORTE**

El auxilio de transporte fué establecido en Colombia por medio de la ley 15 de 1959 y por el Decreto 1258 del mismo año con el objeto de permitir el alza de las tarifas urbanas del transporte en aquellas ciudades de mayor población e importancia industrial, sin afectar los ingresos de los trabajadores. Se trata en consecuencia de una prestación distinta al auxilio de gastos por cambio de domicilio y se paga en dinero o en especies según que el patrono disponga o no del servicio de transporte para sus

empleados.

2.17.1. Trabajadores favorecidos y monto del auxilio. El auxilio cubre así a los trabajadores que devengan un salario mensual hasta de dos veces el salario mínimo legal siendo en la actualidad a partir de Enero 2 de 1987 suma de \$2.000 (Decreto especial 24/87 artículo 1º).

2.17.2. Características del auxilio y definición. El auxilio de transporte está definido en la ley de 1959 aparte a) que dice: Se entiende por auxilio de transporte la cuota que entregarán a los trabajadores sus respectivos patronos en los municipios que determine el gobierno, el auxilio de transporte se pagará únicamente en los días en que el trabajador preste sus servicios al respectivo patrono.

2.17.3. Naturaleza de la prestación. El auxilio de transporte se considera salario y debe tenerse en cuenta para los efectos de la liquidación y reconocimiento de cualquier prestación social pero sólo en el caso de que se pague en dinero. No tiene ese carácter en cambio cuando el patrono asume directamente la prestación de este servicio.

Por último veremos un breve recuento de los aumentos del auxilio de transporte autorizados por el gobierno desde 1977.

1º. Ciento cinco pesos \$105,00 mensuales entre Enero de 1977 y el 30 de Abril de 1978 según Decreto 2675/76.

2º. Ciento veinte pesos \$120.00 mensuales entre el 1º de Mayo de 1978 y el 1º de Enero de 1979 según Decreto 590/78.

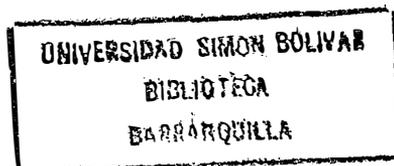
3º. Ciento setenta. \$170.00 pesos mensuales entre el 2 de Enero de 1979 y el 22 de Marzo del mismo año según Decreto 2809/78.

4º. Doscientos treinta y dos \$232.00 pesos mensuales entre el 23 de Marzo de 1979 y el 13 de Julio del mismo año según Decreto 751/79.

5º. Doscientos noventa y cuatro \$294,00 pesos mensuales entre el 14 de Junio de 1979 y el 12 de Agosto del mismo año según Decreto 1703/79.

6º . Trescientos cuarenta y cuatro \$344.00 pesos mensuales entre el 13 de Agosto de 1979 y el 18 de Mayo de 1980 según Decreto 1950/79.

7º. Trescientos noventa y un pesos \$391.00 mensuales entre el 19 de Mayo de 1980 y el 12 de Octubre del mismo año según Decreto 1200/80.



8º. Cuatrocientos cincuenta \$450.00 pesos mensuales entre el 13 de Octubre de 1980 y el 4 de Diciembre de 1981 según Decreto 2767/80.

9º. Quinientos veinte y cinco \$525.00 pesos mensuales entre el 5 de Diciembre de 1981 y el 23 de Diciembre de 1982 según Decreto 3409/81.

10º. Ochocientos diez pesos \$810.00 mensuales entre el 24 de Diciembre de 1982 y el 31 de Diciembre de 1983 según Decreto 3726/82.

11º. Mil ciento dos \$1.102,00 mensuales entre el 1º de Enero y el 3 de Noviembre de 1984 según Decreto 3582/83.

12º. Mil trescientos cincuenta \$1.350,00 mensuales entre el 4 de Noviembre de 1984 y el 1º de Enero de 1986 según Decreto 2721/84.

13º. Mil seiscientos cincuenta \$1.650,00 mensuales entre el 2 de Enero de 1986 y el 1º de Enero de 1987 según Decretos 3887/85 y 2453/86.

14º. Dosmil \$2.000,00 mensuales desde el 2 de Enero de 1987 según decreto 24/87 (auxilio de transporte vigente).

3. PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES

3.1. CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES ESPECIALES

En un plano económico más elevado del que se ha estudiado hasta ahora, se encuentra la categoría que la ley llama de prestaciones especiales; esas prestaciones tienen las siguientes características principales.

En primer lugar cobijan a empresas de un capital mayor de \$800.000 o que tengan peculiaridades de tipo económico también especial.

En segundo término son adicionales es decir, que fuera de las prestaciones ordinarias que corresponden a todas las empresas según lo que se ha estudiado éstas a que se refiere el presente capítulo deben pagar las nuevas, o sea que tienen doble gravámen, una doble carga en materia social.

Finalmente, y ésta es una característica común a las prestaciones ordinarias y especiales, su pago directo

por los patronos es eminentemente transitorio, o está concedido como tal mientras de ella se hace cargo el Instituto de los Seguros Sociales.

3.2. CAJAS DE PREVISION E INSTITUTO COLOMBIANO DE SEGUROS SOCIALES

La idea general de 1945, cuando se extendió el régimen de prestaciones es la de que ellas se haga cargo un gran instituto social tanto en lo que se refiere a trabajadores oficiales como a particulares. En el campo oficial la Caja Nacional de Previsión Social y las Cajas Departamentales han venido asumiendo estas prestaciones y la mayor parte de los riesgos profesionales; en el campo privado el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales creado por la Ley 90/46, viene asumiendo algunos de esos riesgos, en particular los de enfermedad no profesional y maternidad, y últimamente accidentes de trabajo, invalidez, vejez y muerte. Pero mientras asuma la totalidad de los riesgos a que se refiera la ley ello corresponde a los patronos, bien se trate de prestaciones ordinarias o especiales.

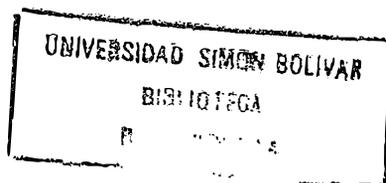
3.3. NATURALEZA JURIDICA DEL INSTITUTO DE LOS SEGUROS SOCIALES

Repetidamente hemos venido diciendo que desde la expedi-

ción de la ley 6 de 1945 el sistema de atención directa de las prestaciones sociales por parte de los empresarios se concibió como transitorio mientras se organizaba su atención por parte de los Seguros Sociales, en realidad así ha venido ocurriendo las cosas lentamente pues como antes se anotó dicho instituto ha asumido hasta hoy en diversas etapas alguna de aquellas prestaciones entre las cuales figuran las más importantes por estar vinculadas a la salud y vejez de los trabajadores.

El Instituto es pues el gran instrumento estatal para un nuevo tipo de política social. Y como él está primordialmente destinado a sustituir la actividad prestacional del sector privado y de parte limitada del público es conveniente dar aquí una noción de su naturaleza jurídica pues ello representaría consecuencias extensas en su organización y modo de actuar.

En 1970 el Ministerio del Trabajo consultó a la Sala pertinente del Consejo de Estado acerca del punto indicado y dicha sala por decisión mayoritaria consideró que se trata de un establecimiento de derecho social, diferente de los establecimientos públicos comunes y que su vinculación con quienes le sirven es de carácter contractual laboral.



3.4. ESCUELAS Y ESPECIALIZACION

La importancia que para el desarrollo de los pueblos tiene la educación y la necesidad de lograrlo a toda costa hizo que el Estado impusiera a los empresarios de determinada capacidad económica la obligación de colaborar en este programa considerándolo esencial para el desarrollo. Esa obligación consiste fundamentalmente en el establecimiento de escuelas de alfabetización y en el otorgamiento de becas para realizar estudios de especialización técnica a los trabajadores o a los hijos de éstos que mejoren su nivel general de trabajo.

3.4.1. Escuelas primarias, especialización técnica. En estas condiciones, las empresas de capital de ochocientos mil pesos (\$800.000) o más, están obligadas a establecer y sostener escuelas primarias para los hijos de sus trabajadores, cuando los lugares de trabajo estén situados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones donde funcionan las escuelas oficiales y siempre que en dichos sitios hayan por los menos 20 niños en edad escolar, la que oscila entre los seis y dieciseis años, además tienen la obligación de costear permanentemente estudios de especialización técnica relacionados con su actividad características, en establecimientos nacionales o extranjeros, a sus trabajadores o a los hijos de éstos, a razón de 1 por cada quinientos

trabajadores o fracción superior a doscientos cincuenta.

3.4.2. Escuelas radiofónicas. Por otra parte las empresas agrícolas, ganaderas o forestales que tengan cinco o más personas a su servicio, que residan en ellas, deben establecer y sostener una escuela radiofónica en el campamento o residencia habitual de sus trabajadores y adquirir el receptor adecuado para seguir los programas instructivos y culturales de Radio Sutatenza. Los patronos en este caso deben fijar su horario de trabajo, de modo que les permita a los trabajadores seguir la hora diaria de clases que se transmite por dicha emisora. Estas empresas tienen además la obligación de suministrar local apropiado para establecer una escuela en donde hayan 20 o más hijos de sus trabajadores en edad escolar.

3.4.3. Escuelas de alfabetización. Por último toda empresa cualquiera que sea su capital está obligada a establecer y sostener una escuela de alfabetización por cada cuarenta niños de sus trabajadores en edad escolar, que se quieran alfabetizar, en la cual reciban una educación mínima básica, de acuerdo con el programa de los primeros años de escuela rural.

3.5. AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ

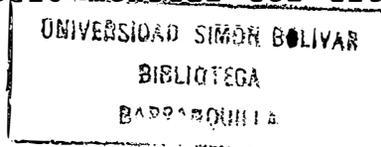
Al estudiar las prestaciones sociales ordinarias vimos

que la incapacidad por enfermedad no profesional ocasionará en favor del trabajador el pago de un auxilio monetario hasta por 180 días. Pues bien, las empresas de capital de \$800.000,00 o más, deberán suministrar al trabajador aparte de ese auxilio, la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria por el mismo tiempo. La prestación se paga en este caso en dinero y en especie.

3.5.1. Auxilio de invalidez. Si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por lesión distinta al accidente de trabajo, o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales le sobreviene al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de lo que devengaba tiene derecho además a las siguientes prestaciones en dinero:

1º. En caso de invalidez permanente parcial el trabajador tiene derecho a un auxilio mensual de invalidez equivalente a la totalidad del salario promedio mensual del último año, hasta por 10 meses o mientras dure la invalidez si el tiempo fuere menor.

2º. En caso de invalidez permanente total, el trabajador tiene derecho a un auxilio mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último



año hasta por 30 meses o mientras dure la invalidez si el tiempo fuere menor.

3º. En el caso de gran invalidez el trabajador tiene derecho a un auxilio mensual de invalidez equivalente a la pensión de jubilación durante 30 meses, si el trabajador tiene más de 55 años de edad o los cumple durante la invalidez y lleve más de 15 años de servicios continuos o discontinuos en la misma empresa, el auxilio de invalidez se convierte en pensión de jubilación.

3.5.2. Valor y pago del auxilio. El valor del auxilio de invalidez no puede ser inferior en ningún caso al salario mínimo mensual más alto ni superior a 22 veces dicho salario.

El auxilio se paga provisionalmente durante el primer año de incapacidad, pero el patrono puede reservarse la facultad de examinar periódicamente al inválido con el fin de descubrir las incidencias de la evolución, evitar la simulación y controlar la permanencia de la invalidez o enfermedad. Vencido ese año cesa el auxilio; si practicado el examen médico se comprueba que el trabajador ha recuperado más de la tercera parte de su primitiva capacidad de trabajo, como norma general, en cualquier momento en que se compruebe esa circunstancia cesa el auxilio.

3.5.3. Obligación del trabajador. El trabajador, por su parte tiene la obligación de someterse al tratamiento médico prescrito especialmente el quirúrgico, cuando según el concepto del médico dicho tratamiento conduzca a su curación. Su renuencia injustificada a cumplir dichas prescripciones, le acarrea la pérdida del auxilio correspondiente.

3.5.4. Recuperación o reeducación. Por otra parte las empresas pueden procurar, a su costa la recuperación o reeducación de sus trabajadores inválidos con el fin de rehabilitarlos para desempeñar oficios que sean compatibles con su categoría anterior, con su estado de salud y con sus aptitudes para obtener una remuneración igual a la de ocupaciones semejantes en la misma empresa o región. El suministro de aparatos de ortopedia y prótesis solo es obligatorio cuando según dictamen médico ellos conduzcan a la recuperación total o parcial del trabajador.

Si el trabajador se opone a la recuperación o reeducación sin razones valederas, o si lograda la recuperación el trabajador se niega a trabajar en la empresa en las condiciones anotadas se extingue para él el derecho al auxilio y cesa para el patrono la obligación correlativa.

3.5.5. Incompatibilidad de prestaciones. Finalmente entre las prestaciones por enfermedad y el auxilio de invalidez existe incompatibilidad de modo que al declararse por el médico tal estado cesan las prestaciones por enfermedad y comienza a pagarse la correspondiente a la invalidez.

3.6. PENSION DE JUBILACION

La pensión de jubilación o de vejez como también se le llama fué establecida como un gravamen a las empresas o patronos cuyo capital sea de \$800.000,00 o más, ello quiere decir que las empresas o patronos de capital inferior a ese tope no están obligados a pagarla.

El objeto de las obligaciones es facilitar el modus vivendi económico y racional a las personas que después de haber servido un determinado tiempo y haber alcanzado cierta edad, ya no pueden participar en lo que se llama mercado de trabajo, es decir ya no disponen de energía para facilitar a la industria ni pueden obtener un salario suficiente de su actividad personal, y por consiguiente quedan en condiciones económicas inferiores a las demás gentes de su clase. En ese entendimiento la Ley ha venido en su ayuda para concederle un derecho especial que se llama " pensión de jubilación". No es ciertamente

una novedad en la legislación Colombiana. La pensión de jubilación sobre todo en el campo oficial. Hay leyes bastante antiguas que concedían a los empleados civiles algunas pensiones modestas. Así por ejemplo en el año 1914 se dictó la ley 114 por la cual se reconoce pensión de jubilación y en algunos casos de invalidez, al personal docente oficial de escuelas primarias y excepcionalmente al mismo personal en la docencia privada. La ley 50 de 1886 se ocupó en la misma materia. Se observa que lo que ofrece una mayor antigüedad y tradición en ese punto ha sido la legislación sobre pensiones militares que comienzan prácticamente a raíz de la independencia y que sin solución de continuidad se proyecta hasta el momento.

En materia de pensiones en la industria privada es muy poco lo que existe con anterioridad a 1.945. Así la ley 1ª de 1932 reconoció pensión a los trabajadores ferroviarios de empresas particulares después de 20 años de servicios y 55 de edad, la cual se extendió por el Decreto reglamentario 1471 de 1932 a los trabajadores de empresas de tranvías, funiculares y cables aéreos tanto particulares como oficiales. Estas normas se modificaron por la ley 63 de 1940 en el sentido de exigir solamente 20 años de servicios continuos o discontinuos sin tener en cuenta la edad. Pero fué solamente a partir de 1944 con el Decre-

to 2350 de ese año y después con las leyes 6ª de 1945 y 65 de 1946, que remataron su evolución en el actual código cuando se consagró definitivamente el derecho a pensión de jubilación en la industria privada en las circunstancias y con las modalidades que veremos a continuación:

3.6.1. Norma general. El principio general en materia de pensiones de jubilación para empresas privadas está consignado en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo que dice: " Todo trabajador que preste sus servicios a una misma empresa de capital de \$800.000,00 o superior que llegue o haya llegado a los 55 años, si es varón o a los 50 años si es mujer, después de 20 años de servicios continuos o discontinuos anteriores o posteriores a la vigencia de este código, tienen derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o de vejez equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios".

El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad siempre que haya cumplido el requisito de 20 años de servicio.

Los elementos configurativos de este derecho son:

1º. Que el trabajador labore al servicio de un patrono o empresa de capital de \$800.000 pesos o más durante 20 años continuos o discontinuos.

2º. En relación con la edad el varón adquiere el derecho a los 55 años, en tanto que la mujer lo adquiere a los 50 años.

3º. La cuantía de la pensión de otro lado es equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados por el trabajador en el último año de servicio.

4º. Finalmente el valor de la pensión oscila entre un mínimo que no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual más alto y un máximo que no puede superior a 22 veces el valor de ese mismo salario.

3.6.2. Excepciones. También tienen derecho a la pensión aunque no hayan cumplido la edad requerida o el tiempo de servicio los siguientes trabajadores:

1º. Los operarios de radio, cable y similares que presten servicios por 20 años continuos o discontinuos cualquiera que sea su edad. En este caso basta simplemente el tiempo de servicios.

2º. Los aviadores de empresas comerciales, los trabajado-

res de empresas mineras que laboran en socavones y los que trabajan a temperaturas anormales tienen igual derecho a la pensión después de 20 años de servicios cualquiera que sea su edad.

3º. Los profesionales y ayudantes que trabajen en campañas antituberculosas disfrutarán la pensión al cumplir 15 años de servicios continuos cualquiera que sea su edad. En caso de servicios discontinuos la pensión se reconoce al cumplir 20 años de servicios y 50 de edad.

3.6.3. Jubilación con más de 10 años de servicios. El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa o patrono de capital de \$800.000 pesos o más, después de haber laborado para ella o para sus sucursales o subsidiarias durante más de 10 años y menos de 15 continuos o discontinuos tiene derecho a que la empresa o patrono lo pensione desde la fecha del despido si para entonces tiene cumplidos 60 años de edad o desde la fecha en que los cumpla. En este caso el valor de la pensión será proporcional al tiempo de servicio.

3.6.4. Jubilación con más de 15 años de servicio. Por otra parte el trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa o patrono de capital de \$800.000 pesos o más después de haber laborado a su ser-

vicio por espacio de 15 años continuos o discontinuos tiene derecho a la pensión de jubilación cuando llegue a la edad de 55 años, o desde el momento del despido si ya los ha cumplido, en cambio si el retiro del trabajador se produce voluntariamente después de 15 años de servicios sólo tiene derecho a la pensión cuando llegue a la edad de 60 años.

3.6.5. Cuantía de la pensión. El valor de la pensión es igual al 75% del último salario devengado por el trabajador, si se trata de salarios variables el valor de la pensión es igual al 75% del promedio del salario mensual del último año de servicios y fluctúa entre un mínimo que no puede ser inferior al salario mínimo mensual más alto que riga en el país y un máximo que no puede ser superior a 22 veces el valor de ese mismo salario.

En tales condiciones y si tenemos en cuenta que en el presente momento el salario mínimo mensual más alto es de \$20.509,80 el valor de la pensión de jubilación no podía ser inferior en ningún caso a esa suma, ni superior a 22 veces el valor de ese salario o sea \$451.215,60; de acuerdo con lo dicho el trabajador que se retire cumpliendo los requisitos de edad y tiempo de servicio y que en el último año tenga un promedio de \$30.000.00 saldrá con una pensión de \$22.500,00 pesos.

3.6.6. Reajuste de pensiones. Por el medio del Decreto 435 de 1971 el gobierno dispuso un reajuste de las pensiones de jubilación para los trabajadores del sector privado en las siguientes condiciones:

1º. Las pensiones de jubilación inferiores a \$5.000,00 mensuales no pagadas por el instituto de los seguros sociales, causadas en 31 de Diciembre de 1970 se reajustarán en \$100,00 más un porcentaje igual al 22% de su valor, menos el producto expresado en porcentaje que resulte de multiplicar el valor de la pensión en 31 de Diciembre de 1970 por 4 milésimas (0,004). La pensión reajustada (P.R) será igual al valor de la anterior (PA) más el monto obtenido de aplicar el porcentaje que queda de la resta anterior. La fórmula para determinar la pensión reajustada es la siguiente:

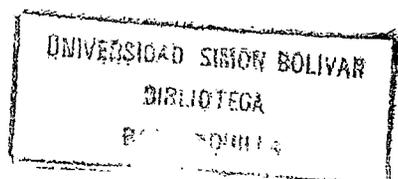
$$PR = PA + 100 + 22\% \times PA - (0,004 \times PA\% \times PA).$$

En esta fórmula:

PR = Valor de la pensión reajustada.

PA = Valor de la pensión causada en 31 de Diciembre de 1970.

Si tomamos el caso de un trabajador jubilado que el 31 de Diciembre de 1970 disfrutaba de una pensión de jubi-



lación (PA) de \$4.000.00, el valor de la pensión reajustada (PR) será el siguiente:

$$\$4.000 + 100 + 880 = \$4.980$$

$$16\% \text{ de } \$400,00 = \$ 640$$

$$\$4980 - \$640 = \$4.340$$

El valor del reajuste de esta pensión sería de \$340.00 y el valor total de la pensión reajustada de \$4.340.00.

2º. Respecto a las pensiones de \$5.000 o más causadas a 31 de Diciembre de 1970 el reajuste sería de 100 + un 2% de su valor; la pensión reajustada en este caso sería igual al 102% del valor que tenía a 31 de Diciembre de 1970 + 100,00. Ejemplo, un trabajador jubilado que a 31 de Diciembre de 1970 disfrutaba de una pensión de \$5.000,00, el reajuste en este caso sería el siguiente:

$$\$5.000 \times 102\% / 100 = 5.100$$

$$\$5.100 + 100 = \$5.200,00$$

3º. A su vez la ley 10 de 1972 dispuso un reajuste para las pensiones de jubilación causadas hasta 31 de Diciembre de 1971 así: \$150.00 + 10% del valor mensual de la pensión para las pensiones que no excedieran de \$2.000,00 y \$100,00 más un 5% del valor mensual de la pensión

para las pensiones superiores a \$2.000 pesos mensuales.

3.6.7. Reajuste de acuerdo con la ley 4ª de 1976. De acuerdo con las estipulaciones de la ley 4ª de 1976, la pensión de jubilación se reajustará de oficio, cada año, teniendo en cuenta las siguientes normas:

1º. Caso en que en el curso del año se presenta variación en el salario mínimo. Si en el curso del año se presenta variación en el salario mínimo legal mensual más alto la pensión se incrementa con una suma fija igual a la mitad de la diferencia entre el salario mínimo legal mensual antiguo y el nuevo salario mínimo legal mensual más alto, más una suma equivalente a la mitad del porcentaje que represente el incremento entre el antiguo y el nuevo salario mínimo legal mensual más alto.

Ejemplo: Supongamos que un trabajador disfrutaba de una pensión de \$10.000,00 y que durante el año respectivo el salario mínimo legal sufre la siguiente variación:

Salario mínimo anterior	\$1.560,00
Salario mínimo nuevo	\$1.860,00
Diferencia	\$ 300,00
Mitad de la diferencia	\$ 150,00

Los \$300.00 pesos de diferencia entre los dos salarios

mínimos (el nuevo y el anterior) representan un incremento entre ellos del 9.23%, ahora bien la mitad de ese incremento es de 9.61%; el 9.61% de \$10.000 que es el valor de la pensión da \$961.00.

El valor de la pensión reajustada será el siguiente:

Valor de la pensión	\$10.000,00
Mitad de la diferencia entre los dos salarios mínimos	\$ 150,00
Más el 9.61% de \$10.000	\$ 961,00

4º. El valor de la pensión de jubilación reajustada es igual a \$11.111,00.

3.6.8. Casos en que no se presenta variación en el valor del salario mínimo. Si en el curso del año no se presenta variación en el valor del salario mínimo legal mensual más alto se procede de la siguiente manera: Se halla el valor del incremento en el nivel general de salarios registrado durante los últimos 12 meses. Dicho incremento se establecerá hallando la diferencia entre los promedios de los salarios asegurados de la población afiliada al Instituto de los Seguros Sociales entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior;

para los efectos de determinar el incremento en el nivel general de salarios el Instituto de los Seguros Sociales seguirá el siguiente procedimiento:

1º. Con base en la población asegurada en el mes de Enero del año que se trate, se establecerá el número de trabajadores en cada categoría de salarios.

2º. El número de trabajadores de cada categoría se multiplicará por el salario de base correspondiente a cada una de ellas.

3º. Se suman los totales de los salarios de base de las diferentes categorías.

4º. La suma de los salarios de base se dividirá por el número de los trabajadores asegurados a fin de obtener el salario promedio del mes.

5º. Promedio similar se seguirá en relación con los trabajadores asegurados en el mes de Diciembre del mismo año.

6º. El promedio de salarios establecidos para el mes de Enero se resta del salario promedio del mes de Diciembre a fin de obtener el valor del incremento del salario en el año; obtenido el incremento se procede a reajustar las pensiones en la forma indicada en el

ejemplo anterior.

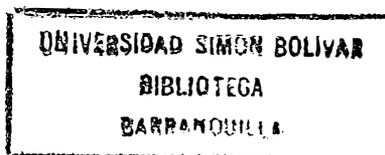
Debe tenerse en cuenta por otra parte que los reajustes a que se ha hecho mención sólo se harán efectivos a quienes hayan tenido el status de pensionados con un año de anticipación a cada reajuste.

Como observación final debe consignarse que en ningún caso los reajustes podrán ser inferiores al 15% del valor de la respectiva mesada pensional para las pensiones equivalentes hasta un valor de 5 veces el valor del salario mínimo mensual más alto.

3.6.9. Concurrencia con el auxilio de cesantías. Hasta septiembre 4 de 1965 fecha de expedición del Decreto 2351 el reconocimiento de la pensión de jubilación excluía el auxilio de cesantía, de manera que el trabajador se veía ante la disyuntiva de escoger entre la pensión o la cesantía.

A partir de la vigencia de ese Decreto, el trabajador que se retire de una empresa llenando los requisitos para jubilarse tiene derecho a recibir también el valor correspondiente al auxilio de cesantía.

Los trabajadores jubilados con anterioridad a la expedi-



ción del Decreto 2351 tiene derecho a exigir que las deducciones que se le venían efectuando por concepto de pago de cesantías parciales se les suspenden y que los dineros descontados a partir de la fecha de expedición del mencionado Decreto se le devuelvan si no ha sido atendida la disposición sobre suspensión de tales deducciones.

3.6.10. Reconocimiento y revisión de la pensión. Se le reconoce la pensión al trabajador que ha acreditado ante la gerencia de la empresa el tiempo de servicios y la edad que la ley señala para tener derecho a ella.

Para efectos de comprobar el tiempo de servicios, la ley les fijó a la empresa la obligación de llevar archivos en los cuales se pueda establecer en cualquier momento el tiempo de servicio de sus trabajadores, lo mismo que los salarios devengados por éstos. Si a pesar de la disposición legal, el archivo no existe o no es llevado en debida forma el trabajador puede acreditar ese tiempo por cualquiera de los medios establecidos por las leyes comunes.

La edad del trabajador se comprueba mediante la presentación de la respectiva partida de nacimiento, civil o eclesiástica.

Los patronos por su parte, pueden exigir como condición para efectuar el pago mensual de la pensión la presentación personal del beneficiario como prueba de supervivencia. Esta medida tiene por finalidad evitar que la pensión vaya a ser pagada a una persona que no existe.

Por otra parte el trabajador jubilado que sea reincorporado al servicio de la empresa tiene derecho a que se le rebise la pensión si permanece 3 años o más en ella, de acuerdo con el promedio de los salarios devengados en los 3 últimos años de servicio.

3.6.11. Retención del valor de la pensión. También están autorizados los patronos para retener el valor de la pensión en casos de delitos cometidos por el jubilado contra el patrono, los directores o trabajadores del establecimiento por causa o con ocasión del trabajo, lo mismo que por motivos de graves daños causados al patrono, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador deba pagar caso en el cual, a la indemnización se aplica, en primer término el valor de las pensiones causadas o que se causan posteriormente hasta su cancelación total.

3.6.12. Asistencia médica para los jubilados. Los trabajadores pensionados tienen derecho a los mismos servicios

médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, hospitalarios y/o odontológicos a que tienen derecho los trabajadores en actividad. Si el trabajador reside en un lugar donde funciona el Instituto de los Seguros Sociales, debe cotizar a esa entidad las cuotas correspondientes. De lo contrario es a las empresas a quienes les corresponde asumir la prestación de esos servicios asistenciales sin obligación para el beneficiario de cubrir cotización alguna.

3.6.13. Gastos de entierro. Los gastos de entierro de los trabajadores jubilados deben sufragarlos las empresas respectivas a quien los haya hecho, a la presentación de la copia de la partida de defunción y los comprobantes de los gastos realizados hasta una cuantía equivalente a una mensualidad de la pensión, sin que sea inferior a 5 veces el salario mínimo legal más alto, ni superior a 10 veces ese mismo salario.

3.6.14. Pensión al fallecer el jubilado. De acuerdo con lo dispuesto con la Ley 33 de 1973 fallecido un trabajador pensionado o con derecho a la pensión de jubilación su viuda tendrá derecho a reclamar la respectiva pensión en forma vitalicia.

Al respecto, sin embargo, deben tenerse en cuenta las siguientes normas: Si al momento de fallecer un trabajador

pensionado existen hijos menores o incapacitados para trabajar por razón de estudio o de invalidez que dependieran económicamente de él tendrán derecho a recibir en concurrencia con el cónyuge sobreviviente la respectiva pensión hasta cumplir la mayoría de edad o hasta el término de los estudios o hasta cuando cese la incapacidad. En estos casos la participación en la pensión se hará dividiéndola por mitad entre el cónyuge sobreviviente y los hijos. A su vez si existen hijos legítimos y extramatrimoniales la participación de uno y de otros se hará por partes iguales.

Por otra parte la calidad de beneficiario de esta prestación debe demostrarse con la presentación de las correspondiente partidas civiles o eclesiásticas tanto de matrimonio como de nacimiento según el caso o con las pruebas supletorias pertinentes admitidas por la ley.

Además la pensión se pierde por las siguientes razones:

En relación con la viuda por pasar a nuevas nupcias o por hacer vida marital pública en relación con los hijos por cesar la invalidez o por llegar a la mayoría de edad o por terminar estudios según el caso. Para este último efecto la edad máxima es de 23 años.

También cesa la pensión cuando los menores de edad o incapacitados para trabajar por razón de estudios contraen matrimonio o hacen vida marital pública.

3.6.15. Seguros. Por último la ley permite que las empresas aseguren el riesgo de vejez en cualquier compañía de seguros debidamente autorizada por el gobierno. Esta medida se permite con el objeto de garantizarle al trabajador el pago de la pensión al cumplir el tiempo de servicios a la empresa y la edad requerida para pensio- narse.

3.7. SEGURO DE VIDA COLECTIVO

El objetivo fundamental de esta prestación es cubrir el riesgo de muerte de los trabajadores, es importante tener presente que esta prestación en la actualidad la asume el Instituto de los Seguros Sociales, siempre y cuando el patrono afilie a sus trabajadores a su debido tiempo.

3.7.1. Empresas obligadas. Toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores excepto el de los ocasionales o transitorios y cubrir el riesgo de muerte, cualquiera que sea la causa que la produzca. Para estos

efectos se entiende por empresa de carácter permanente aquellas cuya finalidad sea la de desarrollar actividades estables o de larga duración, por lo menos por un tiempo no inferior a un año.

Los patronos obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores mientras el ISS asuma el riesgo, pagarán por tal concepto a los beneficiarios del trabajador asegurado los siguientes valores:

1º. Un mes de salario por cada año de servicio continuo o discontinuo liquidado en la forma, sin que el valor del seguro sea inferior a 12 meses de salario ni exceda de 100 veces el valor del salario mínimo mensual más alto.

2º. Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional el valor del seguro será el doble del valor indicado en el caso anterior pero sin exceder de 200 veces el valor del salario mínimo mensual más alto.

3.7.2. Asunción del riesgo por las empresas. Por otra parte pueden asumir el carácter de aseguradoras de sus trabajadores las empresas cuyo capital no sea inferior a \$100.000.00. Para ello deben obtener permiso del Minis-

terio del Trabajo y dar caución por el monto que el Ministerio le señale para garantizar el pago de los respectivos seguros.

3.7.3. Certificados para los trabajadores. Finalmente, las empresas obligadas a pagar el seguro de vida deben expedir a sus trabajadores un certificado como constancia de que han sido asegurados, que contenga los siguientes datos:

1º. Fecha de expedición.

2º. Resolución que autoriza a la empresa para constituirse en aseguradora, o el nombre de la compañía aseguradora con el número y fecha de la póliza colectiva.

3º. Nombre del trabajador asegurado y fecha de ingreso a la empresa.

4º. Bases para la liquidación del seguro.

5º. Nombre de los beneficiarios forzosos los cuales deben quedar indicados tal como lo declare el trabajador; a falta de estos beneficiarios los que el trabajador designe libremente.

6º. Prohibición de negociar el seguro.

7º. Indicación de que el seguro cesará a la terminación del contrato de trabajo.

3.7.4. Beneficiarios forzosos. Son beneficiarios forzo-

terio del Trabajo y dar caución por el monto que el Ministerio le señale para garantizar el pago de los respectivos seguros.

3.7.3. Certificados para los trabajadores. Finalmente, las empresas obligadas a pagar el seguro de vida deben expedir a sus trabajadores un certificado como constancia de que han sido asegurados, que contenga los siguientes datos:

1º. Fecha de expedición.

2º. Resolución que autoriza a la empresa para constituirse en aseguradora, o el nombre de la compañía aseguradora con el número y fecha de la póliza colectiva.

3º. Nombre del trabajador asegurado y fecha de ingreso a la empresa.

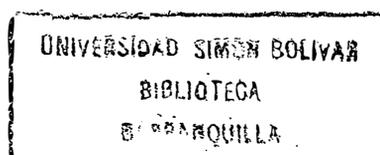
4º. Bases para la liquidación del seguro.

5º. Nombre de los beneficiarios forzosos los cuales deben quedar indicados tal como lo declare el trabajador; a falta de estos beneficiarios los que el trabajador designe libremente.

6º. Prohibición de negociar el seguro.

7º. Indicación de que el seguro cesará a la terminación del contrato de trabajo.

3.7.4. Beneficiarios forzosos. Son beneficiarios forzo-

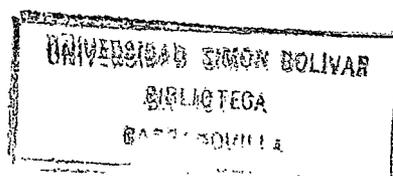


sos del seguro de vida el cónyuge, los hijos legítimos y extramatrimoniales y los padres del trabajador.

3.7.5. Acreditación de beneficiario forzoso. La calidad de beneficiario forzoso del seguro se acredita con la presentación de las respectivas partidas eclesiásticas o civiles que demuestre el parentesco, si se trata de beneficiarios libremente designados por el trabajador su calidad se acredita mediante la designación que éste haya hecho al servicio de la empresa.

3.7.6. Procedimiento para efectuar el pago. Acreditada la calidad de beneficiario del seguro la empresa antes de efectuar el pago debe dar aviso al público de la muerte del trabajador indicando su nombre y el de las personas que se han presentado a reclamar el pago. El aviso debe publicarse en dos ocasiones en un periódico que se edite en el lugar del domicilio de la empresa. De no hacerlo, su divulgación debe hacerse por el sistema de bando en dos días de concurso, el alcalde del municipio con el fin de que cualquier otra persona se presente a reclamar, transcurridos 30 días después de publicado el último aviso la empresa puede hacer el pago correspondiente.

3.7.7. Coexistencia de seguros y término de la obliga-



ción. Si a su muerte el trabajador aparece asegurado por dos o más empresas sin que coexista varios contratos de trabajo, solamente está obligada a pagar el seguro aquella en que prestaba su servicio en el momento de fallecer. Normalmente la obligación cesa con la terminación del contrato. Sin embargo existen dos casos en que la obligación se prolonga por más tiempo:

1º. Cuando la terminación del contrato se debe a despido injusto o el trabajador se haya afectado de enfermedad no profesional, el vencimiento de la obligación del seguro solo tiene ocurrencia 3 meses después de terminado el contrato.

2º. Si el trabajador ha sido despedido hallándose afectado por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la obligación del seguro se prolonga hasta por 6 meses después de terminado el contrato.

3.8. EMPRESAS PETROLERAS

Fuera de las prestaciones ordinarias y especiales que acabamos de ver, las empresas petroleras cuya actividad se desarrolle en lugares alejados de los centros urbanos tienen además las siguientes prestaciones:

1º. Construir para sus trabajadores casas de carácter

permanente o transitorio, según la actividad que desarrollen, teniendo en cuenta las condiciones de clima y las exigencias profilácticas de cada región incluyendo saneamiento de los suelos cuando fuere necesario.

Suministrarles una alimentación sana y suficiente en especie o la parte del salario necesaria para obtenerla, calculado sobre los precios de la región correspondiente. Es importante resaltar que el precio de la alimentación que éstas compañías suministran a sus trabajadores se tiene como parte del salario y en consecuencia debe ser computado para efectos de liquidación de las prestaciones sociales.

3º. Sostener un médico para el servicio del personal, por cada 400 trabajadores o fracción mayor de 200.

4º. Construir en los centros permanentes laborales hospitales en número suficiente dotados de elementos modernos y provistos de drogas necesarias.

5º. Adelantar las campañas profilácticas que ordenen las autoridades de medicina e higiene industrial para convertir las endemias tropicales incluyendo servicio de vacunación.

6º. Hacer practicar por su cuenta un examen médico , clínico y de laboratorio a todo trabajador que vaya a ingresar a su servicio y darle a cada uno una copia del resultado de dicho examen.

7º. Los servicios de sanidad y asistencia que acaban de mencionarse pueden ser prestados en centros mixtos de salud contratados con el Ministerio de Salud Pública.

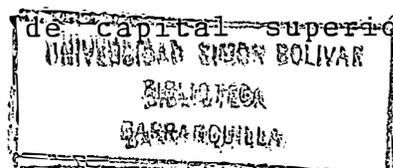
En estas empresas los trabajadores que se nieguen a cumplir las prescripciones médicas o que insistentemente violen los reglamentos de higiene pueden ser despedidos sin derecho a la indemnización de enfermedad no profesional ni auxilio en dinero por la misma causa.

3.9. EMPRESAS DE LA ZONA BANANERA

Las empresas agrícolas de la zona bananera que ocupen en forma permanente más de 5 trabajadores están obligados a suministrarles asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, hasta por 6 meses en caso de enfermedad no profesional , cuando su capital sea superior a \$200.000 y hasta por 3 meses cuando su capital sea inferior a dicha suma.

3.10. EMPRESAS DE LA CONSTRUCCION

Las empresas de la construcción de capital superior a



\$10.000,00 están obligadas a suministrar a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato, hasta por 3 meses, además del auxilio monetario correspondiente.

3.11. EMPRESAS AGRICOLAS GANADERAS O FORESTALES

Cuando estas empresas ocupen 15 o más trabajadores que residan en ellas están obligadas a suministrarles alojamiento adecuado, a destinar un local para asistencia de enfermos y a procurarles los medicamentos o medios terapéuticos de urgencias.

Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales que laboran en climas templados o calientes están obligadas a combatir las enfermedades tropicales por todos los medios profilácticos y curativos que sean del caso; finalmente donde haya 20 niños o más en edad escolar, hijos de trabajadores, deben suministrar un local adecuado para establecer una escuela.

3.12. EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO

Estas empresas están obligadas a suministrar a sus trabajadores, asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica

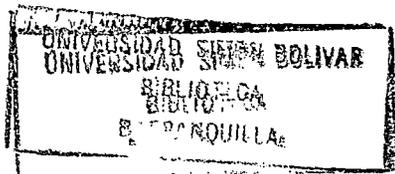
y hospitalaria por enfermedad no profesional hasta por 6 meses cuando su capital sea superior a \$200.000 y hasta por 3 meses cuando su capital sea igual o inferior a esa suma.

Transcurrido ese lapso y pagado el auxilio monetario, las empresas cuyo capital exceda de \$200.000 pesos no pueden despedir al trabajador que siga incapacitado, sino reconociéndole una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario y los gastos de transporte al centro o poblado más próximo en que haya médico y hospital. Por otra parte deben sostener un médico por cada 200 trabajadores o fracción no inferior a 50.

3.13. **EMPRESAS SIN ANIMO DE LUCRO**

Desarrollan actividades sin ánimo de lucro los patronos, entidades o dueños de establecimientos que persiguen fines de interés social.

Si las instituciones de utilidad común pagan a sus trabajadores sueldos, emolumentos u honorarios que en conjunto sean de cuantía superior al 30% de sus entradas, quedan obligados a la totalidad de las prestaciones. Las facultades, colegios y escuelas se consideran patrono sin ánimo de lucro cuando demuestren ante el Ministerio



de Trabajo que sostienen un número de estudiantes pobres becados gratuitamente, no inferior al 10% del total de los alumnos con que terminó el año lectivo anterior.

Mediante esa comprobación las prestaciones que deben pagar a sus trabajadores se reducen al 50% de las que obligan a la generalidad de los patronos.

4. EL COSTO DE LA MANO DE OBRA

Desde el punto de vista contable el costo de la mano de obra es el precio que se paga por emplear recursos humanos en la fabricación de un producto.

4.1. ELEMENTOS DEL COSTO DEL PRODUCTO

Los elementos del costo del producto los podemos agrupar en tres:

1º. Materia prima y materiales directos: La materia prima es todo aquello que se transforma a través de un proceso para convertirse en un producto terminado. Ejemplo: para la fabricación de un queso la materia prima principal es la leche. Los materiales directos son aquellos que van directamente relacionados con el producto, pero que no sufren ninguna transformación de su forma original, es decir, que dichos elementos son un requisito sinecuanon para la obtención de un producto final.

2º. La mano de obra directa: Es la compensación de los

empleados que trabajan en la producción, directamente en el producto, ya sea labor manual o empleando máquina o sea que la mano de obra directa es la que está involucrada en la fabricación de un producto terminado: Ejemplo los operarios que están directamente manejando la maquinaria.

3º. Costos indirectos de fabricación. Los costos indirectos de fabricación se refieren a todos los costos de manufactura diferentes de los materiales directos y de la mano de obra directa. Ejemplo: Mano de obra indirecta y materiales indirectos, calefacción, luz y energía para la fábrica.

4.2. PRESTACIONES QUE USUALMENTE SE LE CARGAN AL COSTO DEL PRODUCTO

Como ya lo hemos anotado y estudiado en la primera parte de este trabajo, las prestaciones sociales se dividen en dos grandes grupos que son: ordinarias y especiales dentro de las ordinarias tenemos:

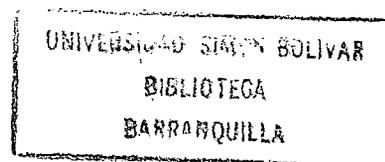
- 1º. Auxilio de cesantía
- 2º. Prima de servicio
- 3º. Accidente de trabajo

- 4º. Enfermedades profesionales
- 5º. Auxilio monetario por enfermedad no profesional
- 6º. Protección a la maternidad.
- 7º. Gastos por cambio de domicilio
- 8º. Calzado y overoles
- 9º. Gastos funerarios
- 10º. Subsidio familiar
- 11º. Auxilio de transporte

Dentro de las especiales tenemos:

- 1º. Escuela y especialización.
- 2º. Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez
- 3º. Pensión de jubilación
- 4º. Seguro de vida colectivo
- 5º. Empresa de la zona bananera
- 6º. Empresas de la construcción
- 7º. Empresas agrícolas, ganaderas o forestales.
- 8º. Empresas sin ánimo de lucro.
- 9º. Empresas petroleras
- 10º. Empresas industriales y mineras del estado.

Las prestaciones anotadas anteriormente se cargan en el costo del producto como mano de obra directa e indirecta según el caso, y generalmente, las que con más frecuencia se cargan al producto son las ordinarias debido



a que son ellas las que por mandato legal deben pagarse al trabajador sin tener en cuenta ningún requisito.

Después de hacer un pequeño bosquejo de lo que consiste el costo de mano de obra, sus elementos, los costos directos e indirectos de fabricación, etcétera, pasaré a demostrar mediante datos reales tomados de la cooperativa de productores de leche del Atlántico Limitada COOLECHERA, en sus productos básicos que comercializa y produce, tales como leche, yogurt, mantequilla, leche en polvo y queso, la incidencia que representa la carga prestacional en el costo del producto . Para ello he comenzado a hacer un verdadero recorrido financiero y contable desde las diversas plantas donde se recibe la materia prima para luego trasladarme a las secciones correspondientes en la planta principal en Barranquilla donde en cada una de ellas se hace el respectivo costeo de la carga prestacional; para lograr entender con más claridad y amplitud el contenido intrínseco de este trabajo he tenido que auxiliarme de dibujos y gráficas ya que mediante ellas se puede descubrir la verdadera filosofía de esta investigación.

Recorrido financiero y contable de un litro de leche para demostrar la incidencia económica de las prestaciones sociales en el costo del producto.

- Costo de la materia prima	53.28
Costo de mano de obra en .	
- Enfriamiento - plantas intermedias	0.37
- Prestaciones sociales legales y extralegales	0.22
- Costos generales de enfriamiento y transporte	<u>0.87</u>

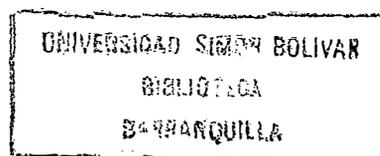
Costo total de la materia prima recibida en la planta de Barranquilla. 54.74

Costo en pasteurización

- Mano de obra	0.12
- Prestaciones sociales	0.07
- Costos indirectos de fabricación	<u>1.25</u>
	56.18

Costo de envases

- Costo de empaque	3.29
- Costo de mano de obra	0.52
- Prestaciones sociales	0.31
- Costos indirectos de fabricación	<u>0.91</u>
	61.21



<u>Gastos de administración y venta</u>	4.25
Costo total de producción y venta de un litro de leche	\$65,46
Precio de venta al público	\$67,19

Costos recuperados por la empresa por concepto de prestaciones sociales en 1 litro de leche 0,65.

Como podemos observar al hacerle el estudio al recorrido financiero de un litro de leche, podemos concluir que el costo por concepto de prestaciones sociales va implícito en el producto y por lo tanto es un costo recuperable al momento de ser vendido el producto e ingresar dicho valor a los estados financieros de la empresa.

LECHE LIQUIDA

LECHE PASTEURIZADA
HOMOGENIZADA



COLECHERA

LECHE PASTEURIZADA
HOMOGENIZADA



COLECHERA

LECHE PASTEURIZADA
HOMOGENIZADA



LECHERA

Recorrido financiero y contable de un yogourt para determinar la incidencia económica de las prestaciones sociales en el costo del producto.

Costo materia prima	53.28
Costo de mano de obra en enfriamiento plantas intermedias	0.37
Prestaciones legales y extralegales	0.22
Gastos generales de:	
- Enfriamiento y transporte	0.87
- Costo total materia prima recibida planta Barranquilla.	54.74
<u>Costos en pasteurización</u>	
- Mano de obra pasteurización	0.12
- Prestaciones sociales	0.07
- Costos indirectos de fabricación	<u>1.25</u>
	56.18

Nota: Con un litro de leche pasteurizada se hacen 7,18 yogourt.

Sección yogourt

- Costo materia prima	12.95
- Mano de obra	1.23
- Empaque	9.18
- Prestaciones sociales	0.74

- Costos indirectos de fabricación	1.90
- Costos de distribución y venta	<u>1.76</u>
- Costo total de producción y venta de	
un yogourt	27.76
Valor venta al público	29,23

Costo recuperable por prestaciones sociales = 1.03

De la misma forma como en el ejemplo anterior de un litro de leche, el costo de las prestaciones sociales que en este caso es de \$1.03 será un costo recuperable por los motivos expuestos anteriormente.

YOGURT

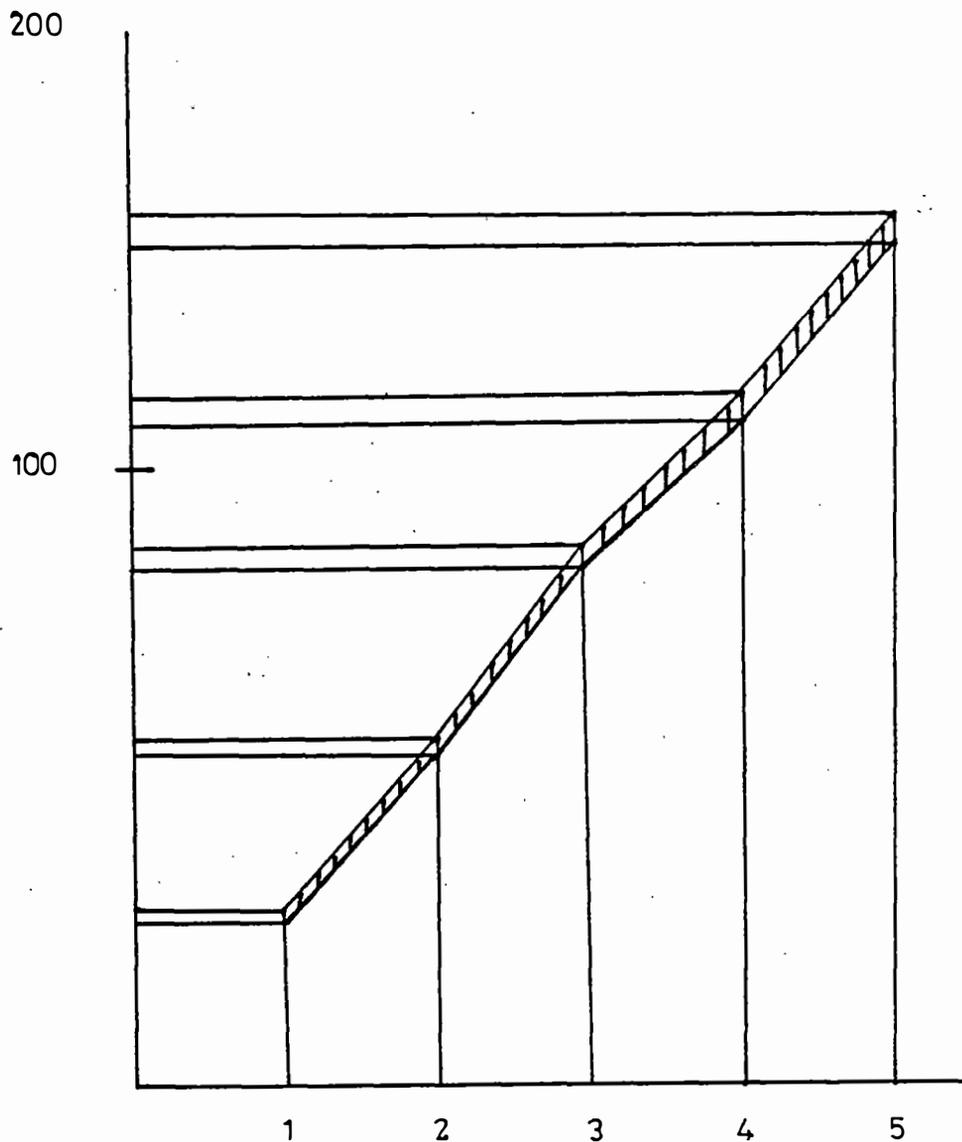


UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

REPRESENTACION GRAFICA DE LA INCIDENCIA ECONOMICA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN UN YOGURT

Unidades Producidas	Costo del Producto con Pres.
1	27.76
2	55.52
3	83.28
4	111.04
5	138.80

Unidades Producidas	Costo del Producto sin Prest.
1	26.73
2	53.46
3	80.19
4	106.92
5	133.65



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
M. BOQUILLA

— CURVAS SIN PRESTACION
 — CURVAS CON PRESTACION
 // INCIDENCIA ECONOMICA PREST.

Recorrido financiero y contable de un queso blanco de una libra, para demostrar su incidencia económica de las prestaciones sociales en el costo del producto.

Costo de la materia prima	\$53,28
- Costo de mano de obra en enfriamiento plantas intermedias	0.37
- Prestaciones sociales legales y extralegales	0.22
- Costos generales de enfriamiento y transporte	<u>0.87</u>
- Costo total de la materia prima recibida planta Barranquilla.	54.74

Costos en pasteurización

- Mano de obra	0.12
- Prestaciones sociales	0.07
- Costos indirectos de fabricación	<u>1.25</u>
	56,18

Nota: Para hacer un queso blanco de una libra es necesario es emplear 3,48 litros de leche pasteurizada.

Costos en sección de quesería

- Materia prima	210.67
- Empaque	1.38
- Mano de obra	15.67
- Prestaciones sociales.	9.40
- Costos indirectos de fabricación	35.07

- Costo total de producción	271.59
+ gastos de administración y venta	<u>20.47</u>
<u>Costos total de producción y venta</u>	292.06
Precio de venta	339.43
Costo recuperable por prestaciones sociales	9.69

QUESO



**QUESO
FRESCO**



**FUNDADA
EN
1933**

**PESO
500 GRMS**

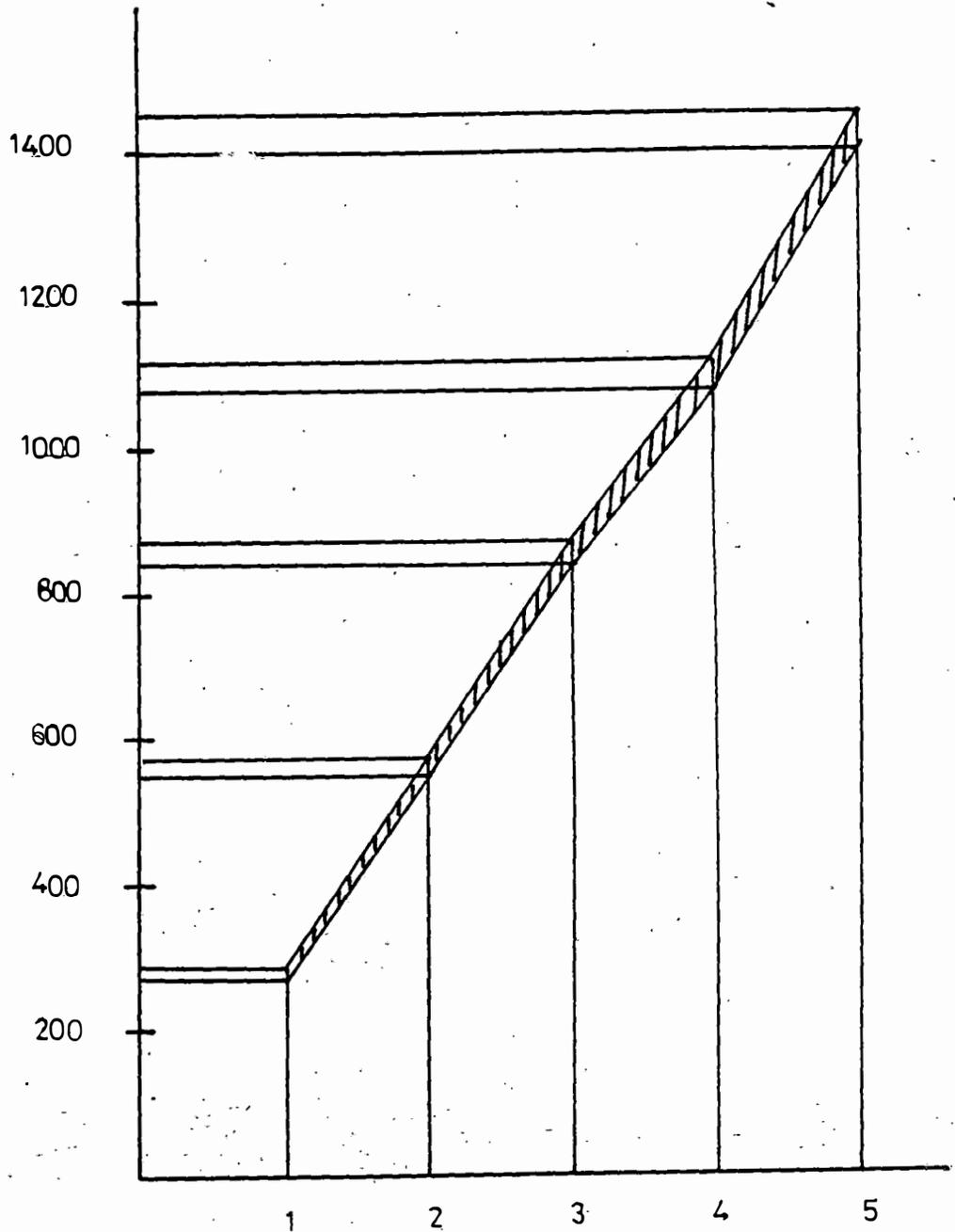
**INGREDIENTES: LECHE PASTEURIZADA Y HOMOGENIZADA,
ENZIMAS COAGULANTES Y SAL.**

**PEDIDOS: Teléfono 360530 Barranquilla · Colombia
Lic. M.S.P. 1·K·02058·5 82**

REPRESENTACION GRAFICA DE LA INCIDENCIA ECONOMICA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DE UNA LIBRA DE QUESO BLANCO

Unidades Producida	costo del Producto con Prest
1	292.06
2	584.02
3	876.18
4	1,168.24
5	1460.30

Unidades Producida	costo del Producto sin Prest
1	282.37
2	564.74
3	847.11
4	1,129.48
5	1411.85



— CURVAS SIN PRESTACIONES

— CURVAS CON PRESTACIONES

▨ INCIDENCIA ECONOMICA. PREST.

Recorrido financiero y contable de 1 kilo de leche en polvo entera para demostrar la incidencia económica del costo de las prestaciones sociales implícitas en el producto.

- Costo de materia prima	\$53.28
- Costo de mano de obra en enfriamiento plantas intermedias	0.37
- Prestaciones sociales legales y extralegales	0.22
- Costos generales de enfriamiento y transporte	<u>0.87</u>
Costo total de la materia prima recogida en la planta de Barranquilla	54.74

Costo sección leche en polvo

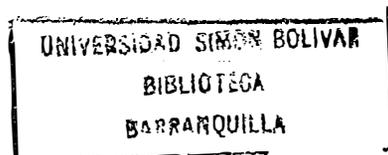
Para hacer una bolsa de un kilo de leche en polvo es necesario emplear 7.5 litros de leche líquida.

- Costo materia prima	411.25
Empaques	5.01
Costo mano de obra	4.96
Costo por prestaciones sociales	2.98
Costos indirectos de fabricación	<u>14.87</u>
Costo total de producción	414.13
+ costo de administración y venta	<u>35.06</u>
Costo total de producción y venta	\$414.13

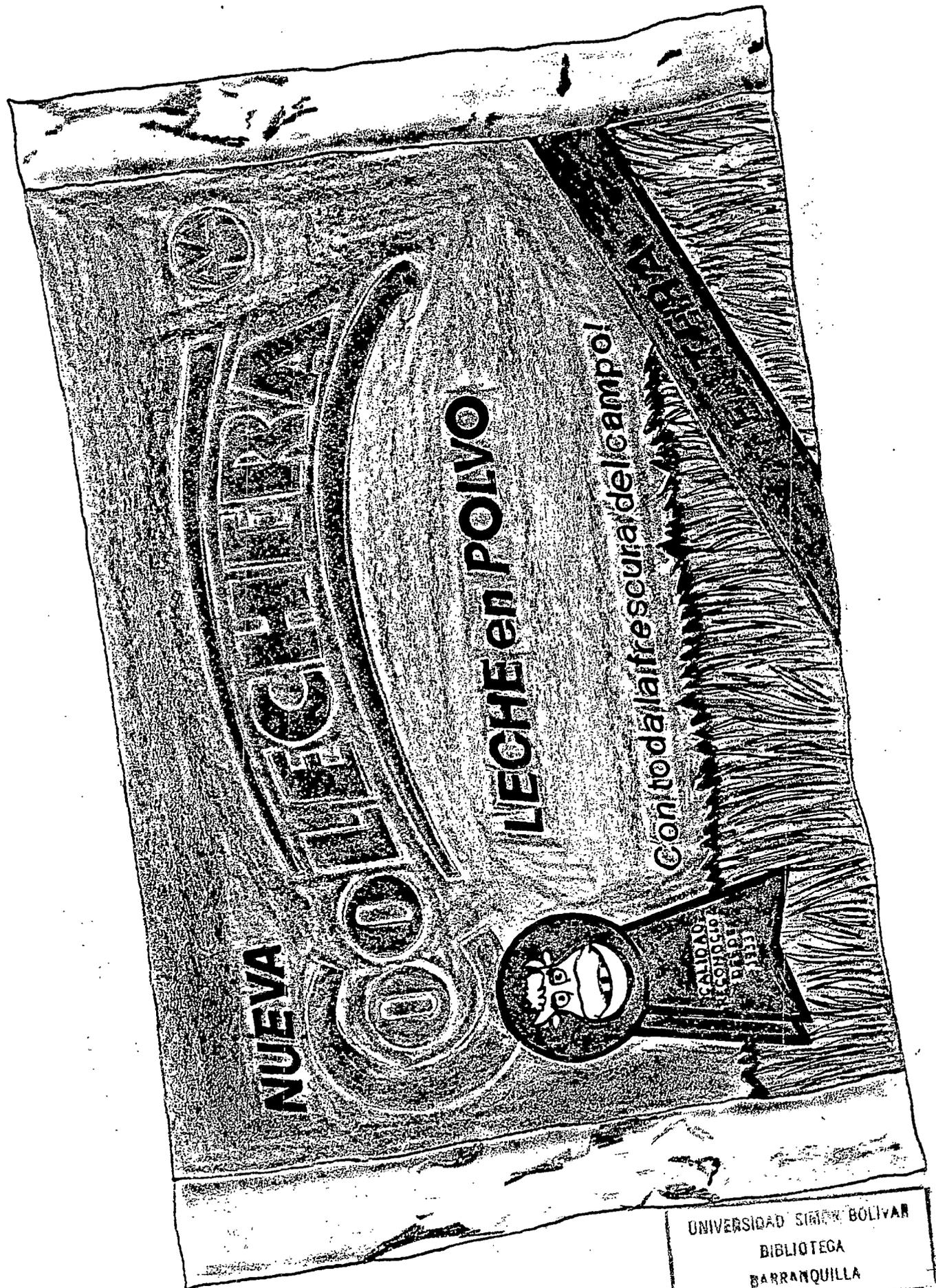
Precio de venta

\$581.46

Costo recuperable cargado al producto por prestaciones sociales = \$3.20 por kilo de leche en polvo entera.



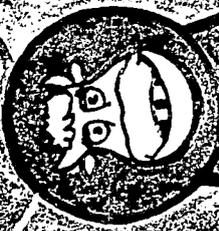
LECHE en POLVO



NUEVA

LA FARMACIA

LECHE en POLVO



CALIDAD
RECONOCIDA
DEL GOBIERNO

Con toda la frescura del campo!

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Recorrido financiero y contable de 1 kilo de mantequilla del 55% de grasa para demostrar su incidencia económica de las prestaciones sociales en el costo del producto.

- Costo de la materia prima	\$53.28
- Costo de mano de obra en enfriamiento planta intermedia	0.37
- Prestaciones sociales legales y extralegales	0.22
- Costos generales de enfriamiento y transporte	0.87

Costo total de la materia prima recibida en planta Barranquilla	\$54.74
---	---------

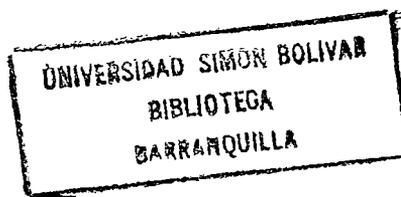
Costos en pasteurización

- Mano de obra	0.12
- Prestaciones sociales	0.07
- Costos indirectos de fabricación	1.25
	\$56.18

Costos sección mantequilla:

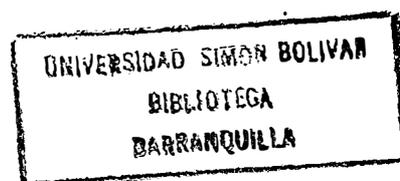
Nota: Para hacer 1 kilo de mantequilla con un porcentaje de grasa del 55% es necesario emplear 1.52 litros de crema.

- Materia prima	\$168.80
- Empaques	2.02
- Mano de obra	2.13

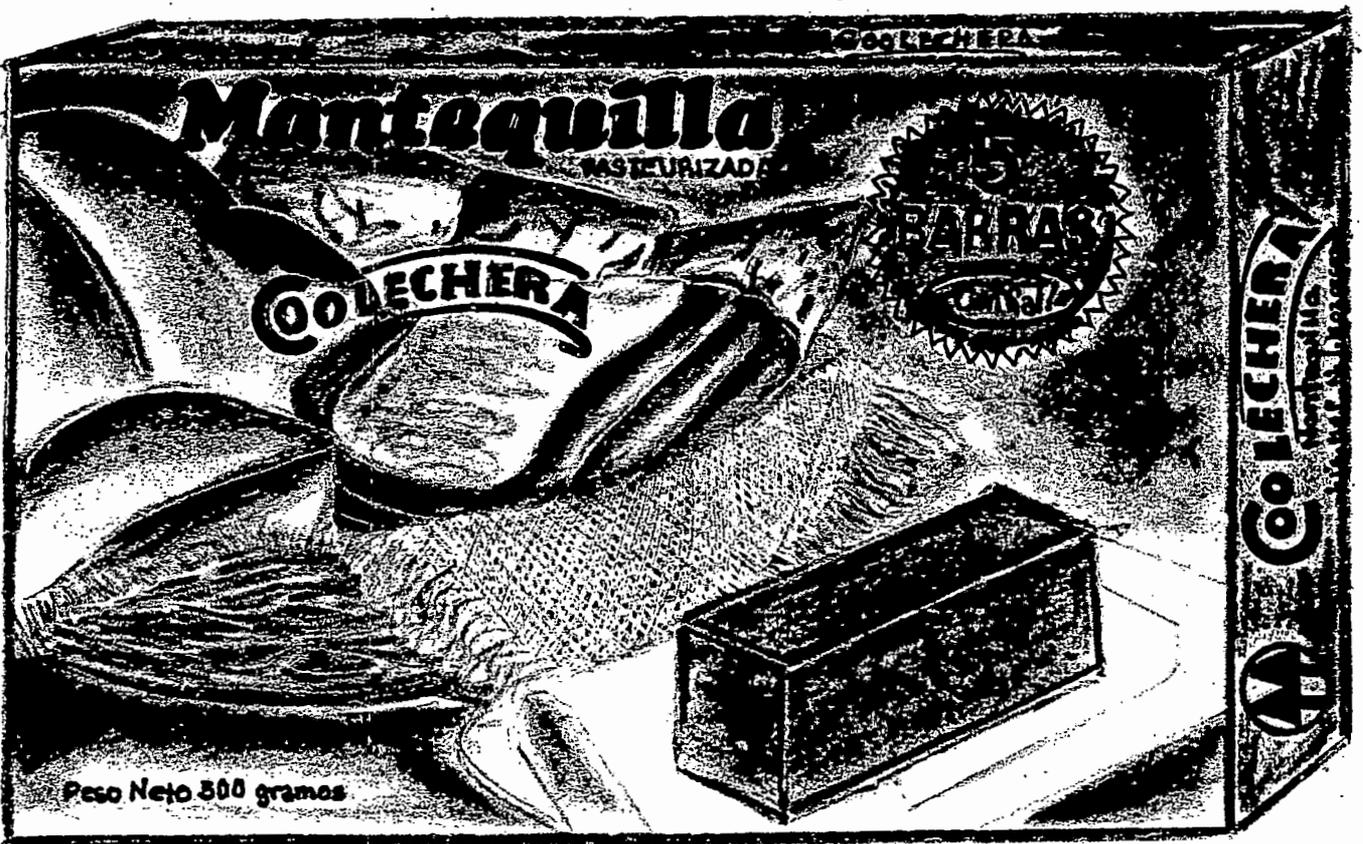


Prestaciones sociales	1.28
Costos indirectos de fabricación	<u>8.02</u>
	\$182.25
Gastos de distribución y venta	<u>24.12</u>
	\$206.37

Prestaciones sociales = \$1.57.



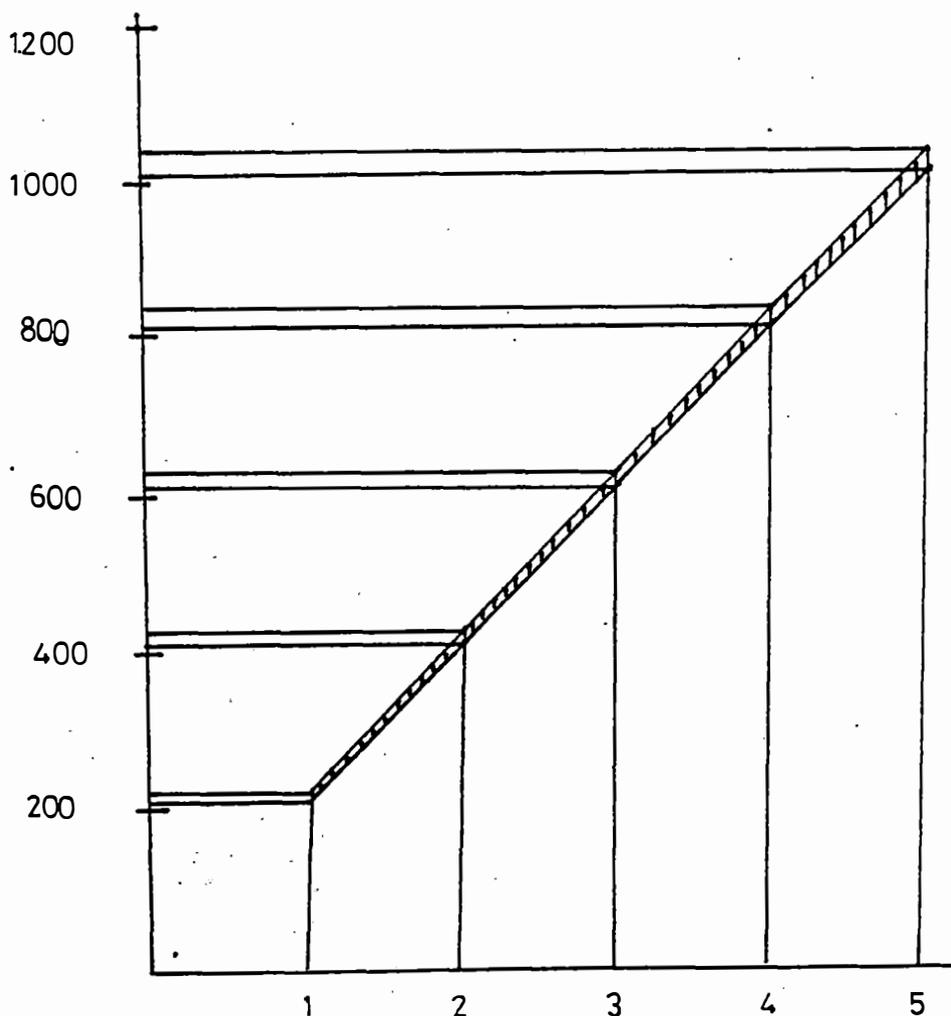
MANTEQUILLA



REPRESENTACION GRAFICA DE LA INCIDENCIA ECONOMICA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DE UN KILO DE MANTEQUILLA

Unidades producidas	costo del Producto sin Prest
1	204.80
2	409.60
3	614.40
4	819.20
5	1024

Unidades producidas	costo del Producto con Prest
1	206.37
2	412.74
3	619.11
4	825.48
5	1031.85



— CURVAS SIN PRESTACIONES

— CURVAS CON PRESTACIONES

▨ INCIDENCIA ECONOMICA PREST.

CONCLUSIONES

Como la meta más importante fue demostrar después de hacer un verdadero estudio de carácter jurídico, que las prestaciones sociales en el sistema laboral colombiano no tienen porque incidir en el desequilibrio financiero de una empresa, y por lo tanto no debe haber temor por parte de nuestros industriales en invertir sus dineros en nuestro país, puesto que después de que se lleve un sistema contable con sus respectivas provisiones y se acaten las disposiciones que exige la ley al respecto, la carga prestacional no es argumento valedero para que haya más desempleo y por lo tanto no debemos pensar en hacer un desmonte de la retroactividad de las cesantías y de algunas disposiciones de nuestro Código Laboral Colombiano tal como lo sugirió el informe rendido por la Misión del Empleo contratada el año pasado por el gobierno del presidente Betancourt, aunque se conoce con el nombre de su director, el profesor Chenery, fue realizada por brillantes analistas y estudiosos colombianos. El informe final, denso en contenido, es un serio documento sobre la necesidad laboral del país que algunos han caricaturizado y otros han intentado resu-

mir en un par de párrafos, sin profundizar , en cortas palabras voy a sintetizar en qué consistió el informe que gran revuelo causó a nuestro país: el debate que da lugar a este informe es fundamentalmente sobre los factores económicos que determinan la problemática del empleo y sobre las políticas que deben seguir para resolverlas; En este terreno, la discusión es amplísima y apenas comienza. Los analistas concuerdan en señalar, que la acción estatal sobre el problema del empleo está muy definida en el informe de la Misión; se requiere una decidida intervención estatal en las áreas de la economía susceptibles de producir el crecimiento necesario para resolver las necesidades presentes y futuras de ocupación en el país; estas notas sin embargo no pretenden ocuparse de la problemática del empleo desde el punto de vista de la política económica, sino de la otra cara tal vez menos conocida, los aspectos del problema del empleo, vistos desde el ángulo de la política social, es decir de la acción del estado a través de sus mecanismos legales administrativos tendientes al logro del bienestar y desarrollo de la población; en primer término el informe explica que sus costos no salariales representan un porcentaje elevado de las erogaciones laborales en casi todos los países. De otro lado está demostrado que no hay relación directa entre el desempleo y los costos por prestaciones como lo afirma todo el mundo "la asociación entre carga prestacional

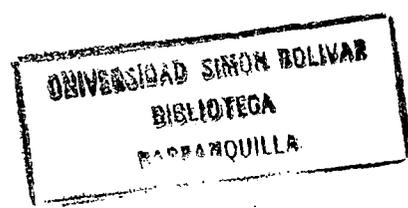
y desempleo que han hecho numerosos analistas no parece tener un sustento amplio en la realidad colombiana de los últimos años.

Acerca de las cesantías, el informe plantea una reforma de la legislación laboral al respecto: " Consiste en que cuando el trabajador hace retiros parciales el sobrecosto para la empresa es sustancial especialmente en el caso de trabajadores antiguos". De esta manera aunque el régimen de cesantías debe mantenerse, es conveniente eliminar la retroactividad sobre retiros parciales. Para este efecto, dichos retiros deben contabilizarse como un número de años de derechos del trabajador o alternativamente establecerse que tienen el mismo carácter de un retiro definitivo.

Las razones de esta indispensable modificación son explicadas claramente en el informe de la misión de empleo: El impacto es radicalmente diferente cuando hay retiros parciales que cuando no los hay, además los retiros parciales o mejor su posibilidad afecta indirectamente la estabilidad como la probabilidad de realizar algún retiro parcial es ciertamente mayor para un trabajador antiguo, el sistema castiga la estabilidad laboral y como los retiros parciales son importantes, los sobrecostos que genera el régimen de retroactividad son considerables.

Es importante traer a colación el proyecto de ley que reposa en el Congreso de la República tendiente a desmontar la retroactividad de la cesantía que no es otra cosa que cambiar el auxilio de cesantía del sistema actual por un aporte patronal equivalente al 10% del salario de cada mes, a través de una cuenta bancaria a nombre del trabajador; este sistema sería opcional para el trabajador pues éste puede elegir entre el sistema tradicional de cesantía o el nuevo; en caso de elegir el nuevo sistema el trabajador tendrá acceso a un seguro de desempleo consistente en garantizar al trabajador cesante el 60% del último salario durante 8 meses, previa demostración de estar inscrito en el servicio nacional de empleo y no haber rechazado ofertas razonables de empleo, el debate se ha abierto sin que hasta ahora haya habido mayor claridad sobre el asunto, de todos modos las primeras impresiones tanto del sector empleador como de los trabajadores se inclinan más en contra de la propuesta que a favor de ellas.

Todas éstas conjeturas acerca del problema del desempleo han sido temas de largos debates en las distintas esferas sociales sacando conclusiones disparejas en todos los sentidos. A continuación y respetando los diversos estudios que se han hecho acerca del problema del desempleo en nuestro país voy a enumerar algunas de las posibles



fórmulas para exterminar este gran flagelo que azota a toda la humanidad y especialmente ha descargado su mano fuerte en nuestro país.

1º. Incentivar a los industriales para que inviertan sus capitales en nuestro país, dé que forma?

- Eliminarles parte de los gravámenes tales como impuesto, retenciones, etcétera, puesto que ello contribuirían a abaratarle al empresario el alto costo que demanda la creación y sostenimiento de una industria y a ser cada día menos el margen de utilidad en el producto y esto trae como consecuencia que si no hay utilidad, las empresas quiebran y desaparecen, llevando consigo el fomento del desempleo y la inestabilidad laboral.

2º. Facilitar la importación de maquinarias necesarias para las empresas y manufacturas colombianas puesto que en la actualidad si una maquinaria que no se produce en nuestro país y es necesario importarla el costo y trámite en las aduanas, correspondiente para su nacionalización es en algunos casos muchos veces mayor que el valor real de la mercancía, trayendo como consecuencia la imposibilidad en algunos casos y más exactamente a los pequeños industriales de hacer dicha importación, y por lo tanto no es posible la creación de nuevas industrias y ensancha-

miento de las ya existentes.

3º. Por último los programas que se pueden implementar en el país en los próximos años pueden ser de dos tipos diferentes: Los primeros harían énfasis en proyectos de inversión pública, intensivos en mano de obra e insumos nacionales, con esto se exigiría un esfuerzo especial para reorientar la inversión pública hacia sectores como el agropecuario y el de acueductos y alcantarillado entre otros, y para mantener el impulso a los programas de vivienda de los últimos años que sin duda alguna ofrecerían empleo a gran cantidad de mano de obra desocupada medianamente calificada ; y un segundo tipo de programa estaría orientado hacia proyectos de salud y mejoramiento social y cultural de la comunidad.

4º. En vista que la expansión del sistema educativo ha tenido un impacto notorio sobre el mercado de trabajo colombiano en las últimas décadas y en algunos sectores que demandan mano de obra más calificada ha crecido más rápidamente que el conjunto de la actividad económica ayudando a absorber en parte el creciente contingente de los trabajadores más calificados. No obstante este proceso ha sido insuficiente y se ha generado así un deterioro de los ingresos relativos de los trabajadores con mayores niveles educativos, una recalificación general

de los puestos de trabajo, una informalidad cada vez mayor de los trabajadores sin educación y altos niveles de desempleo especialmente de aquellos con educación secundaria.

La respuesta ante este problema no debe ser una restricción al crecimiento educativo, en este aspecto debe tenerse en cuenta en primer término que la mayor educación es deseable en sí misma ya que una sociedad educada es cualitativamente diferente a una con menos niveles educativos; la respuesta consultiva al reto que plantea una fuerza de trabajo más educada es obviamente la creación de un mayor número de puestos de trabajo, cómo se lograría?

1º. La incorporación del criterio de mano de obra calificada en el diseño de los mecanismos de la protección de la producción interna y promoción de exportaciones, este criterio debe hacerse extensivo no solo al comercio de bienes sino también a las transacciones extensivas de servicios.

2º. Fomentar el sector de la ciencia y tecnología en sus diferentes modalidades cuyo atraso en el país es evidente.

BIBLIOGRAFIA

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano. Cuarta edición. Editorial Temis. Bogotá, Colombia, 1985.

CASHIN, Jammer A., POLIEMEINI, Ralph. Fundamentos y técnicas de contabilidad de costos. Editorial Temis. Bogotá, Colombia, 1984.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Prestaciones sociales del sector privado. Cuarta edición. Editorial El Foro de la Justicia. Bogotá, 1984.

NEUER, John J. Contabilidad de costos. Editorial Unión Tipográfica Hispanoamericana. Cuarta edición.

Régimen Laboral Actualizado. Editorial Legis. 1987.

Revista Legislación Económica. Números 812 y 813. Tomo 69. Editorial Legis. 1987.

Revista Actualidad Laboral N° 18. Editorial Legis. 1987