

Tensiones Entre la Prestación Social de las Cesantías y los Principios de Autonomía y Buena Fe en las Relaciones Laborales

Auristella Bernal Velasco y Paula Andrea Vargas Villalba

Departamento de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de la Costa CUC

Tutor: Darwin Solano Bent y Cotutor: Atenas Gutierrez

Noviembre 15, 2022



Tensiones Entre la Prestación Social de las Cesantías y los Principios de Autonomía y Buena Fe en las Relaciones Laborales

Auristella Bernal Velasco y Paula Andrea Vargas Villalba

Departamento de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de la Costa CUC

Tutor: Darwin Solano Bent y Cotutor: Atenas Gutierrez

Noviembre 15, 2022



Resumen

En Colombia las prestaciones sociales se encuentran reglamentadas por el Código Sustantivo de Trabajo, donde se establece de manera clara y precisa todas las características que deben estar presentes al momento de pactar cualquier tipo de relación laboral dentro del territorio colombiano, requisitos que con llevan a la legalización de cualquier actividad a desarrollar acordada inicialmente entre quien se denomine empleador y respectivamente trabajador en razón a esto se establecen derechos y deberes que deberán consumar durante la relación contractual desde el inicio hasta su final, las prestaciones sociales adquieren su protagonismo al encargarse de darle la legalización a la relación establecida entre los mismo, puesto que determina oficialmente el cumplimiento al que se somete el empleador al adquirir el cumplimiento de los derechos que prevalecen en el Código Sustantivo del Trabajo sin que se genere una vulneración al trabajador, sin embargo aunque vemos que la norma tiende a ser garantista con los derechos hacia el trabajador a través del reconocimiento de las prestaciones sociales, podemos apreciar que las cesantías que hacen parte de estas, en Colombia suelen ser muy limitadas al momento de acceder a estas, pese a que es el titular es quien puede consentir a su uso y goce de las mismas la normativa le permite solo en unos casos puntuales, como los son la adquisición de vivienda nueva, reparación de la misma, estudios, al momento de la terminación de la relación laboral y el trabajador se encuentre cesante, o en casos de que el trabajador sea requerido para cumplir con el servicio militar o como parte de abono a gravámenes de impuestos como el predial y hasta para la compra de acciones, sin embargo vemos que la situación de los hogares colombianos tiende a ser muy compleja puesto que muchas veces requieren de este ahorro obligatorio para subsanar situaciones prioritarias, que no están descritas en la normativa pero que si afectan la autonomía e individualidad del trabajador al querer disfrutar de estos aportes y ser la Ley

exegética y no condescendiente con la situación que este sobreviniendo, afectando no solo los principios de autonomía y buena fe debido a que el empleador deberá exigirle una serie de requisitos para otorgarle finalmente la decisión de que estos puedan contar con estos aportes, dentro de los cuales están: contratos por obra civil autenticados en notaria, fotografías y videos para demostrar la urgencia de usar estos aportes en reparación, para caso de adquisición, planos del proyecto, es precisamente por esta y muchas razones más que podemos apreciar una serie de conflictos entre la norma y el libre desarrollo de los principios del trabajador al hacer uso de esta prestación social.

Palabras clave: Cesantías, autonomía, buena fe, principios, Ley, prestaciones sociales

Abstract

In Colombia, social benefits are regulated by the Substantive Labor Code, which clearly and precisely establishes all the characteristics that must be present when agreeing on any type of labor relationship within Colombian territory, requirements that lead to the legalization of any activity to be carried out, initially agreed upon between whoever is called the employer and respectively the worker, because of this, rights and duties are established that must be consummated during the contractual relationship from the beginning to its end, the social benefits acquire their leading role by being in charge of giving the legalization of the relationship established between them, since it officially determines the compliance to which the employer submits when acquiring compliance with the rights that prevail in the Substantive Labor Code without generating a violation of the worker, however, although we see that the norm tends to be a guarantor with the rights towards the worker through the recognition of social benefits, we can appreciate that the layoffs that are part of these, in Colombia are usually very limited at the time of accessing these, despite the fact that it is the owner who can consent to their use and enjoyment of them, the regulations allow you only in a few specific cases, such as the acquisition of a new home, repair of it, studies, at the time of termination of the employment relationship and the worker is unemployed, or in cases where the worker is required to perform military service or as part of a payment to tax liens such as property taxes and even for the purchase of shares, however, we see that the situation of Colombian households tends to be very complex since they often require this mandatory savings to correct priority situations, which are not described in the regulations but do affect the autonomy and individuality of the worker when they want to enjoy these contributions and be the exegetical Law and not condescending to the situation that is occurring, affecting not only the principles of autonomy and good faith because the employer must demand a series of requirements to finally grant the decision that they can

count on these contributions, among which are: notarized civil works contracts, photographs and videos to demonstrate the urgency of using these contributions in repair, in case of acquisition, project plans, it is precisely for this and many other reasons that we can appreciate a series of conflicts between the norm and the free development of the principles of work dor when making use of this social benefit.

Keywords: Severance pay, autonomy, good faith, principles, Law, social benefits.

Contenido

Introducción.....	8
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	10
Planteamiento del problema.....	10
<i>Pregunta Problema</i>	12
Objetivos de investigación	12
<i>Objetivo General</i>	12
<i>Objetivos Específicos</i>	12
Justificación.....	12
Delimitación	15
<i>Espacial</i>	15
Delimitación temporal	16
Paradigma de la investigación.....	16
Metodología.....	16
Corte de la Investigación	17
<i>Línea de investigación</i>	19
Sublínea	19
Capítulo II. Marco teórico.....	20
Prestaciones sociales a lo largo de la historia	20
<i>Causales de retiro de cesantías</i>	31

<i>Salario integral y las prestaciones sociales</i>	33
Cesantías.....	39
<i>Régimen anualizado de cesantías</i>	40
<i>Régimen retroactivo de cesantías</i>	40
Principios del Derecho laboral	40
<i>Principios de autonomía en materia laboral en Colombia</i>	45
<i>Principio de autonomía en materia laboral en Colombia</i>	58
Capítulo III. Conclusiones	70
Referencias.....	73

Este trabajo investigativo busca ahondar en la problemática social de todos los trabajadores en Colombia entorno al disfrute de sus prestaciones sociales, de manera puntual las cesantías debido a que día a día vemos como la normativa estipulada en el Código Sustantivo de Trabajo nos describe de manera explícita cuales son las situaciones en las cuales el trabajador puede permitírsele acceder a estas, es por ello que durante el desarrollo de esta investigación exploramos con detenimiento los diferentes regímenes, los derechos del trabajador sus deberes y el compromiso contractual que se adquiere basados en los principios de autonomía y buena fe de parte y parte desde el inicio hasta la terminación de la relación.

Sin embargo es importante resaltar que pese a que la norma regula y es garante de los derechos de los trabajadores al ejercer control del cumplimiento de estos con las mínimas garantías para el desarrollo de sus labores tiende a ser limitante al momento de que los trabajadores puedan retirar estos aportes, porque bien sabemos que es un ahorro a futuro para situaciones puntuales como cuando el trabajador se encuentre desempleado, es injusto que para disfrutar de este dinero sea solo en caso de adquisición de vivienda, reparaciones, educación, terminación del contrato laboral, fallecimiento del titular, o prestación del servicio militar, y que a su vez permita ser usada frente a unas excepciones como en caso que se quiera hacer pagos a gravámenes de impuestos predial y hasta compras de acciones, y no otro tipo de situación que se esté presentando ajenas a las descritas por el Código Sustantivo del Trabajo, a su vez que al momento de cumplir el trabajador con dichos requisitos se ve vulnerado su libre desarrollo, sus principios de autonomía y buena fe al tener que evidenciar junto con documentación y fotografías, que efectivamente estos aportes si fueron destinados a dicha situación.

Finalmente consideramos que así como la norma actúa en pro del desarrollo y cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores buscando un sinnúmero de objetivos para avalar el deber ser a su vez suele ser exegética y ambigua al progreso y evolución de la misma.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Planteamiento del Problema

Las prestaciones sociales en Colombia son los dineros o pagos adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador durante la relación laboral como contraprestación a los servicios contratados. Se constituyen como prestaciones sociales las siguientes: la prima de servicios, los intereses de cesantías, vacaciones, dotación, el subsidio familiar y las cesantías. “Las cesantías son una prestación social que todo empleador debe pagarles a sus trabajadores, adicional al salario ordinario”, por lo que estas se convierten en un ahorro obligatorio. El monto total que debe pagarse de las cesantías es equivalente a un mes de salario por cada año trabajado y, en el caso de aquellas personas que no han cumplido el tiempo establecido, recibirán una cantidad proporcional al período laborado. Adicionalmente, los intereses de las cesantías a cuyo pago también tienen derecho corresponden al 12 % anual.

Las cesantías siempre le pertenecerán al empleado, incluso cuando haya una terminación del contrato (por despido o renuncia). De hecho, en caso de desempleo, puede hacer uso de sus cesantías presentando la carta de desvinculación de la empresa ante el fondo al cual se encuentra afiliado. Su objetivo principal es el de auxiliar de forma monetaria a las personas, cuando la persona termina su relación laboral, es decir cuando esta está cesante, o para alcanzar tus objetivos de vivienda y educación es por eso por lo que este ahorro busca brindarte tranquilidad cuando más lo necesitas.

En Colombia, el retiro de cesantías solo es permitido en ciertos casos puntuales. En principio, son un ahorro en caso de que el empleado quede sin trabajo, por lo que se permite el

retiro total de los recursos en este caso. Otros de los casos en el que se permite el retiro del dinero es para la compra de vivienda o para la remodelación de inmueble propio.

También se pueden utilizar para la liberación de gravámenes de la vivienda, el pago del impuesto predial o para el pago de la valorización del inmueble. Igualmente, puede utilizarse para el pago de educación superior propia o de dependientes, como hijos. Además, el retiro parcial de cesantías está permitido para la compra de acciones. En caso de convertirse en trabajador independiente o pasar a ganar un salario integral, la persona puede solicitar sus recursos ante la administradora de cesantías. Cabe resaltar que, debido a la emergencia sanitaria, el Gobierno indicó que las personas que hayan visto afectados sus ingresos, sin que haya terminado su relación laboral, pueden solicitar una parte de sus cesantías.

Que el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado, norma que es insuficiente para poder brindar un alivio a los trabajadores durante la emergencia declarada por el Gobierno nacional, con el fin de permitirles disponer de una porción de su ahorro de cesantías para poder aminorar los efectos económicos negativos que la pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19, tendrá en su vida personal y familiar.

De acuerdo con lo anterior, resulta necesario adoptar medidas inmediatas para modificar temporalmente las normas de destinación de cesantías con el fin de brindar un alivio a los trabajadores durante la Emergencia Económica, Social y Ecológica. A partir de las medidas

adoptadas en de pandemia según el Decreto 488 de 2020 donde se dejan de exigir causales para el retiro de estas, surge el siguiente interrogante:

Pregunta Problema

¿Cuáles son las tensiones que se han originado en la prestación social de las cesantías al momento de contrastarse con los principios de autonomía del trabajador y de buena fe en las relaciones laborales en Colombia?

Objetivos de Investigación***Objetivo General***

Analizar las tensiones entre la prestación social de las cesantías y los principios de autonomía y buena fe en las relaciones laborales.

Objetivos Específicos

- Examinar los regímenes de cesantías existentes en Colombia.
- Estudiar y establecer los elementos fundamentales de los principios de autonomía y buena fe en materia laboral en Colombia.
- Determinar la relación existente entre las causales de retiro de cesantías y los principios de autonomía y buena fe en materia de relaciones laborales.

Justificación

Este tema se basa en la importancia de los derechos adquiridos por parte de todos los trabajadores que suelen estar bajo un tipo de contrato de trabajo que en relación a la normativa colombiana se encuentran resguardados por una serie de parámetros de carácter obligatorio los cuales conocemos como las prestaciones sociales ; que a su vez y haciendo parte de un marco regulado se deben cumplir al momento de consumarse una relación de tipo laboral dentro de

las partes, situación que lleva consigo no solo derechos y deberes sino además valores agregados que en conjunto se transforman en unos beneficios que no solo serían para el empleado sino también para su núcleo familiar. En razón a esto, se puede destacar que dentro del conjunto que conforman las prestaciones sociales que como se mencionó anteriormente son unos beneficios que recibe el empleado al surgir la relación laboral y que estos que se conciben aparte del salario estipulado; dentro de estas encontramos las Cesantías que según la norma y basados en el Artículo 249 nos dice que esta prestación social es una obligación que tiene los empleadores hacia sus trabajadores y que consiste en un mes de Salario por cada año laborado.

A su vez la norma es enfática al mencionarnos cuales son los requisitos que existen al momento que un empleado requiera retirar sus cesantías las cuales pueden generarse de manera parcial o anticipado y en situaciones explícitas como para compra de vivienda o lote, construcción o mejora de esta, educación o al momento que se dé por terminado la relación laboral. Sin embargo, en el año 2020 a raíz de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 el gobierno frente a la situación económica que se generó en el país quiso contrarrestar el estado de liquidez de los colombianos permitiéndoles acceder a retirar sus cesantías bajo la Sentencia C-117 de 2020 donde la Corte permitiría a los colombianos por esta situación de emergencia causada por el COVID-19 poder realizar los retiros.

Ahora bien, las cesantías son una garantía al que tienen acceso los empleados en caso de desempleo, y que pueden disponer de ellas solo en casos especiales como se mencionó anteriormente, y que solo frente a la pandemia que se originó la Corte hizo una excepción, es por ello por lo que este trabajo investigativo se basa en los interrogantes: ¿Por qué solo se deben retirar las Cesantías en esos casos que denota la Ley?. Si finalmente el trabajador es el titular de

este beneficio y de esta suma de dinero, ¿Por qué el derecho es tan limitado? Y no le permite acceder al trabajador de disponer del mismo como quiera si ya es un beneficio alcanzado, es por eso que nuestra investigación se basa en esta duda del ¿Por qué el Estado Colombiano pudo realizar una excepción histórica frente a la pandemia y permitirle a todos disponer de las Cesantías?, ¿Por qué actualmente no pueden realizar otra excepción que le ofrezca a todos los colombianos la capacidad de acceder a sus Cesantías de acuerdo a sus prioridades y su buena fe y no de manera estrictamente específica a lo que demande la Ley normativamente.

Sin embargo, frente a las connotaciones contractuales que hacen parte de la contratación laboral vemos que precisamente la buena fe es de los componentes más importantes puesto que este se desencadena como uno de los motivos primordiales para darle inicio a la creación del contrato y del que a su vez hace alusión el Código Sustantivo del Trabajo explícitamente en su Artículo 55 “Ejecución de buena fe”, citando que:

El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

A su vez que por autonomía laboral concebimos que es la libertad que se le otorga a un empleado frente al contexto en el que se requiera control de su diligencia. Así, la autonomía en el trabajo puede estar vinculada con la flexibilidad de horarios, libertad y toma de decisiones en sus tareas y autogestión de actividades. Sin embargo, este principio está sumiso a una serie de restricciones dentro del Derecho contractual. La libertad en los contratos permite que los contratantes puedan asignar sus propias cláusulas del contrato, pero no podrán hacerlo si dichas cláusulas vulneran las reglas legales del régimen contractual, la moral y el orden público. Es por

esta situación que se busca precisar no solamente la buena fe en la perfección del contrato laboral sino también en el momento en que el trabajador requiera de ésta, la cual buscamos instaurarla y alinearla frente a su derecho de adquisición y retiro y / o disposición de sus cesantías de una manera libre.

Actualmente en Colombia, existen dos tipos de regímenes para las cesantías: las retroactivas o tradicionales y las Cesantías anualizadas. Las cesantías retroactivas son aquellas que aplican para los trabajadores que han sido vinculados por medio de contrato formal con fecha antes del 1° de enero de 1991 y están en poder del empleador durante toda la relación laboral. Es decir, solo se consiguen una vez se dé por culminado el contrato de trabajo, siendo las cesantías analizadas aquellas que se tramitan a través de los fondos de cesantías, que según lo que define la Ley 50 de 1990 se aplica para todos esos trabajadores con contrato formal de trabajo a partir de la fecha 1° de enero de 1991 y a todos los del antiguo sistema que se quieran acoger a este nuevo modelo, siendo la diferencia con las retroactivas es que estas solo pueden permanecer en poder del empleador durante máximo un año estableciendo como fecha límite el 14 de febrero para depositar los saldos en la administradoras del fondo de cesantías que cada trabajador haya escogido de manera individual.

“Una cosa no es justa por ser Ley. Debe ser Ley porque es Justa” Montesquieu Filósofo

1689 – 1755.

Delimitación

Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló con la normatividad colombiana.

Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló desde la creación del Código Sustantivo del Trabajo- Decreto 2663 de 1950 hasta el año en curso.

Paradigma de la Investigación

Esta investigación es de carácter cualitativa, el cual Cook y Reichardt (1997) lo definen como aquel que "postula una concepción global fenomenológica, inductiva estructuralista, subjetiva, orientada al proceso y propia de la antropología social" (p.28). El paradigma cualitativo conserva un fundamento concluyentemente humanista basado en deducir una realidad social frente a un enfoque idealista que prevalece de una noción de carácter evolutiva y vinculante hacia el orden social en el que se busca estipular los cambios que se originan por la evolución emanada por los mismos individuos y su interacción en la vida social y que frente a este hecho sea normal que se diseñen cambios constantemente frente a las muchas realidades presentes y no que sea una sola que se encuentre definida o inamovible esencialmente por las múltiples circunstancias que permiten de alguna manera identificar al hombre frente a diferentes realidades o problemáticas por su contacto constante y evolutivo en sociedad.

A causa de este modelo investigativo se buscó encontrar respuestas frente a la problemática o hipótesis basada en el acceso al derecho concedido por ley a los trabajadores y a la disposición de saldos de estas prestaciones sociales que en este caso puntual son las cesantías que están bajo el poder de las administradoras como manera garantista de los saldos a los que tiene acceso de manera individual cada trabajador. Para esto, se recopiló todo tipo de información y datos necesarios que nos permitan analizar y contextualizar los resultados obtenidos y posteriormente confeccionar un informe detallado con los mismos.

Metodología

Esta investigación es de tipo descriptiva concepto que podemos definir como aquella averiguación que es capaz de especificar todo un estudio de una población en este caso puntual los trabajadores y las situaciones que se originan con sus prestaciones sociales textualmente las Cesantías y su actuar frente a los escenarios que encierran este círculo investigativo de manera socialmente, este tipo de metodología abarca una serie de características de vital importancia como la observación y las variables que se generen a raíz de un particular comportamiento o patrón que a su vez suele alterar el entorno del hecho investigado conociéndose como variables no controladas, también podemos mencionar el foco primordial de esta técnica que se enfrasca en recaudar información cuantificable que se pueda usar y posteriormente tener dicha muestra estadística sobre la población motivo de estudio, este tipo de investigación se concentra en compilar y referir el ambiente de fracción demográfica.

Según Sabino (1986) “a investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”. El presente proyecto es de corte descriptivo porque se utilizó encuestas para describir de mejor manera el tema en base a los datos estadísticos recolectados. ¿Qué es hipótesis? Hipótesis es una suposición tentativa que uno hace en base a unas circunstancias dadas” y en último lugar Arias, (2012, p. 24) dice que “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Corte de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque socio-jurídico, basado en el estudio de las experiencias sociales que sumadas con el problema jurídico conforman este enfoque, que a su vez se puntualiza en un tipo de investigación cualitativa porque se realizará a través de todas estas situaciones análisis descriptivo, porque se fundamenta en un proceso inductivo donde

exploramos y describimos para luego generar perspectivas y conclusiones, en donde van de lo particular a lo general, este escudriñamiento bajo un diseño socio-jurídico se basó en el uso de entrevistas, encuestas, trabajo en campo para recopilar toda la información que facilitó desarrollar este estudio que como se mencionó anteriormente. Se presenta bajo la prerrogativa de una realidad social vista desde el derecho, denominándose investigación socio-jurídica, encargada de entrelazar ambos aspectos para conseguir el resultado deseado, así lo afirma Giraldo (1999).

Así las cosas, es posible afirmar, que la investigación socio-jurídica al integrar “Derecho” y “Realidad social” busca estudiar dicha realidad para mejorarla a través del orden jurídico, o para corroborar si el orden jurídico es apto para la realidad en la cual se origina. La investigación socio-jurídica busca además plantear hipótesis de solución a los vacíos, inconsistencias o inquietudes formuladas como un problema investigativo, dando como resultado la configuración de postulados normativos que vienen a constituir el “derecho positivo” (Giraldo, 1999, citado en Díaz, 2008, P.7).

Para Giraldo Ángel, “el objeto en la investigación socio jurídica son los comportamientos sociales prescritos en las normas, entendidas éstas como la hipótesis que formula el Estado acerca de las conductas que hay que realizar, o las instituciones que hay que crear, para alcanzar los fines políticos que se propone en un momento histórico determinado, teniendo en cuenta las condiciones situacionales concretas en que el proceso se debe realizar” (2012, p. 121).

La investigación socio-jurídica busca un acercamiento más adecuado entre el sistema normativo y la realidad social, para lo cual se vale, además de lo dicho antes, de métodos como

el sociológico, el sistemático y el hermenéutico, que incluyen técnicas como las entrevistas en profundidad y los grupos focales (Cruz-Ordíñez y Montenegro, 2011).

Línea de investigación

La presente investigación se enmarca en la línea de Neurociencia Cognitiva y Salud Mental.

Sublínea

La sublínea en la cual se encuadra es la de Relaciones Individuo-Estado, Democracia y Ciudadanía.

Capítulo II

Marco teórico

Prestaciones Sociales a lo Largo de la Historia

Todos los pueblos a lo largo de toda la historia humana se han enfrentado a las incertidumbres provocadas por el desempleo, la enfermedad, la invalidez, la muerte y la vejez. En el ámbito de la economía, se dice que estas facetas inevitables de la vida son amenazas para la seguridad económica de uno (Epstein, 1936). En la Europa medieval, el sistema feudal era la base de la seguridad económica, siendo el señor feudal el responsable de la supervivencia económica de los siervos que trabajaban en la hacienda (Seager, 1910). El señor feudal tenía seguridad económica siempre que hubiera un suministro constante de siervos para trabajar en la propiedad, y los siervos tenían seguridad económica solo mientras estuvieran en condiciones de proporcionar su trabajo (Abramovich y Courtis, 2002).

Asimismo, los miembros de la familia y los parientes siempre han sentido cierto grado de responsabilidad entre ellos y, en la medida en que la familia tenía recursos a los que recurrir, esto a menudo era una fuente de seguridad económica, especialmente para los ancianos o los enfermos (García-Guzmán, 2014). Y la tierra en sí era una forma importante de seguridad económica para quienes la poseían o vivían en granjas (Abramovich y Courtis, 2002).

Estas son entonces las fuentes tradicionales de seguridad económica: activos; mano de obra; familia; y caridad. A medida que las sociedades crecían en complejidad económica y social, y las granjas aisladas daban paso a ciudades y pueblos, Europa fue testigo del desarrollo de organizaciones formales de varios tipos que buscaban proteger la seguridad económica de sus miembros (Pérez, 2004). Probablemente, las primeras de estas organizaciones fueron los gremios

formados durante la Edad Media por comerciantes o artesanos (Asamblea General de la ONU, 1948). Las personas que tenían un oficio o negocio común se unieron en sociedades de ayuda mutua o gremios. Estos gremios regulaban la producción y el empleo y también brindaban una variedad de beneficios a sus miembros, incluida la ayuda financiera en tiempos de pobreza o enfermedad y contribuciones para ayudar a sufragar los gastos cuando un miembro moría (Chambers, 1963).

De la tradición de los gremios surgieron las sociedades de amigos. Estas organizaciones comenzaron a aparecer en Reino Unido en el siglo XVI. Nuevamente organizadas en torno a un oficio o negocio común, las sociedades de amistad se convertirían en lo que ahora llamamos organizaciones fraternales y fueron las precursoras de los sindicatos modernos. Además de los tipos de seguridad económica proporcionados por los gremios, las organizaciones fraternales y algunos sindicatos comenzarían la práctica de proporcionar seguros de vida actuarialmente a sus miembros (Brinkley, 1983). Las sociedades de amistad y las organizaciones fraternales crecerían dramáticamente después de la Revolución Industrial. A principios del siglo XIX, uno de cada nueve ingleses pertenecía a una de estas organizaciones (Chambers, 1963).

Ahora bien, cuando el estado comenzó a asumir la responsabilidad de la seguridad económica, los ingleses comenzaron a desarrollar una serie de "Leyes de Pobres" adoptadas para brindar ayuda a los pobres, ya que el problema de la seguridad económica se consideraba principalmente como un problema que afligía a los pobres. La English Poor Law de 1601 fue la primera codificación sistemática de las ideas inglesas sobre la responsabilidad del Estado de velar por el bienestar de sus ciudadanos (Chambers, 1963).

La ley, estableció impuestos para financiar actividades de socorro; distinguió entre los pobres "merecedores" y los "no merecedores"; el socorro era local y controlado por la comunidad; y finalmente se establecieron casas de beneficencia para albergar a los que estaban de socorro. La ley era a la vez generosa, pero al mismo tiempo severa. Generosa en el sentido de que reconocía el deber del gobierno de velar por el bienestar de los pobres, pero severo en el sentido de que veía a los pobres como personajes altamente indeseables y los trataba en consecuencia (Chambers, 1963).

Hubo una serie de cambios y reformas de las "Leyes de Pobres" a lo largo de los años, pero esta estructura esencial era la tradición que los peregrinos traían consigo cuando viajaban al Nuevo Mundo. Cuando los colonos de habla inglesa llegaron al Nuevo Mundo, trajeron consigo las ideas y costumbres que conocían en Reino Unido, incluidas las "Leyes de Pobres". Las primeras leyes coloniales para los pobres se diseñaron después de las de la Ley para los pobres de 1601. Presentaban impuestos locales para apoyar a los indigentes; discriminaron entre los pobres "dignos" y los "indignos"; y todo socorro era una responsabilidad local. No existirían instituciones públicas para los pobres ni criterios de elegibilidad estandarizados durante casi un siglo (Hernández, 1989).

Ahora bien, a medida que la América colonial se hizo más compleja, diversa y móvil, los sistemas localizados de ayuda a los pobres se vieron afectados. El resultado fue un movimiento limitado hacia la financiación estatal y la creación de casas de beneficencia y asilos para contener el problema (González, 2002). Durante gran parte de los siglos XVIII y XIX, la mayor parte del alivio de la pobreza se proporcionó en las casas de beneficencia y las casas de beneficencia. El alivio se hizo lo más desagradable posible para desalentar la dependencia.

Quienes recibían ayuda podían perder sus bienes personales, el derecho al voto, el derecho a moverse, etc. (Hernández, 1989).

El apoyo fuera de las instituciones se denominó "alivio al aire libre" y fue visto con desconfianza por la mayoría de los ciudadanos. Se consideró que el "socorro al aire libre" facilitaba demasiado las cosas a los pobres, a quienes se debería disuadir del hábito de la pobreza de todas las formas posibles. Sin embargo, dado que era costoso construir y operar los hogares para pobres, y dado que era relativamente fácil distribuir dinero en efectivo o apoyo en especie, surgió algún tipo de ayuda externa. Aun así, las actitudes estadounidenses predominantes hacia el alivio de la pobreza siempre fueron escépticas y el papel del gobierno se mantuvo al mínimo (Hernández, 1989).

Si bien la necesidad de seguridad económica afecta a todas las edades y clases de la sociedad, un aspecto particularmente agudo de esta necesidad es el problema de la vejez y la posibilidad de jubilación después de una larga vida laboral. La jubilación, una característica de la vida que ahora se da por sentado, no siempre estuvo disponible, y fue una lucha desarrollar sistemas adecuados de jubilación (Katz, 1996).

Una de las primeras personas en proponer un esquema de seguridad de jubilación que es reconocible como un precursor del seguro social moderno fue la figura de la Guerra Revolucionaria Thomas Paine (Skocpol, 1992). Su último gran panfleto, publicado en el invierno de 1795, fue un controvertido llamado al establecimiento de un sistema público de seguridad económica para la nueva nación. Titulado Justicia Agraria, pedía la creación de un sistema mediante el cual los herederos de propiedades pagarían un impuesto de sucesiones del 10% para crear un fondo especial del cual se pagaría un estipendio único de 15 libras esterlinas a cada

ciudadano al cumplir la edad. 21, para darles un comienzo en la vida, y beneficios anuales de 10 libras esterlinas que se pagarán a cada persona de 50 años o más, para protegerse contra la pobreza en la vejez (Katz, 1996).

Ahora bien, aunque el Seguro Social realmente no llegó a Estados Unidos hasta 1935, hubo un precursor importante que ofreció algo que se podría reconocer como un programa de seguridad social a un segmento especial de la población estadounidense. Después de la Guerra Civil, hubo cientos de miles de viudas y huérfanos, y cientos de miles de veteranos discapacitados (Ruiz-Moreno, 2011). De hecho, inmediatamente después de la Guerra Civil, una proporción mucho mayor de la población quedó discapacitada o sobreviviente de un sostén familiar fallecido que en cualquier otro momento de la historia de Estados Unidos. Esto condujo al desarrollo de un generoso programa de pensiones, con interesantes similitudes con desarrollos posteriores en la Seguridad Social (Kennedy, 1999).

Asimismo, el primer programa nacional de pensiones para soldados se aprobó en realidad a principios de 1776, incluso antes de la firma de la Declaración de Independencia. A lo largo del período anterior a la guerra de Estados Unidos, se pagaron pensiones de tipos limitados a los veteranos de las diversas guerras de Estados Unidos. Pero fue con el creación de pensiones de la Guerra Civil que un sistema de pensiones completo desarrolló en Estados Unidos por primera vez (Kennedy, 1999).

El programa de Pensión de la Guerra Civil comenzó poco después del comienzo de la Guerra, con la primera legislación en 1862 que proporcionaba beneficios vinculados a discapacidades "incurridas como consecuencia directa del servicio militar". Las viudas y los huérfanos podían recibir pensiones equivalentes a las que se habrían pagado a su soldado

fallecido si hubiera estado discapacitado. En 1890 se rompió el vínculo con la discapacidad relacionada con el servicio y cualquier veterano discapacitado de la Guerra Civil calificó para recibir beneficios. En 1906, la vejez se convirtió en un requisito suficiente para recibir beneficios. De modo que para 1910, los veteranos de la Guerra Civil y sus sobrevivientes disfrutaron de un programa de beneficios por discapacidad, sobrevivientes y vejez similar en algunos aspectos a los programas posteriores del Seguro Social (Kennedy, 1999).

Para 1910, más del 90% de los veteranos de la Guerra Civil restantes recibían beneficios bajo este programa, aunque constituían apenas el 0,6% de la población total de EE. UU. de esa época. Las pensiones de la Guerra Civil también fueron un activo que atrajo a las esposas jóvenes de los veteranos cuyas pensiones podían heredar como viudas de un veterano de guerra. En conjunto, las pensiones militares fueron una fuente importante de seguridad económica en los primeros años de la nación. En 1893, por ejemplo, los 165 millones de dólares gastados en pensiones militares fue el mayor gasto jamás realizado por el gobierno federal. En 1894, las pensiones militares representaban el 37% de todo el presupuesto federal (Kennedy, 1999).

Pero estas cifras basadas en el presupuesto federal exageran el papel de las pensiones militares en la seguridad económica general, ya que la participación del gobierno federal en la economía era mucho menor en épocas anteriores. Además, había características del sistema que significaban que muchos veteranos no recibían ningún beneficio. A pesar de que Estados Unidos tenía un programa de "seguridad social" en forma de pensiones de la Guerra Civil desde 1862, este precedente no se extendió a la sociedad en general. La expansión de este tipo de programas de beneficios a la población en general, bajo el Seguro Social, tendría que esperar desarrollos sociales e históricos adicionales (Lubove, 1968).

Ahora bien, en los Estados Unidos antes del surgimiento de los planes de pensiones de las empresas, las empresas paternalistas a veces "graduaban" a los trabajadores mayores para que obtuvieran trabajos simbólicos con salarios reducidos. Algunos pagaban algún tipo de estipendio de jubilación, pero solo si la empresa así lo deseaba, ya que no había derecho a ningún tipo de beneficio de jubilación. La mayoría de los trabajadores mayores simplemente fueron despedidos cuando sus años productivos quedaron atrás (McElvaine, 2000).

Uno de los primeros planes formales de pensiones de empresas para trabajadores industriales fue introducido en 1882 por Alfred Dolge Company, un constructor de pianos y órganos. Dolge retuvo el 1% del salario de cada trabajador y lo colocó en un fondo de pensiones, al que la empresa agregó un 6% de interés cada año. Dolge consideraba que proveer para los trabajadores mayores era un costo comercial como cualquier otro, argumentando que, así como su empresa tenía que cubrir la depreciación de su maquinaria, también debería "prever la depreciación de sus empleados" (McElvaine, 2000).

A pesar de las ideas progresistas del Sr. Dolge y sus mejores intenciones, el plan resultó en gran medida un fracaso, ya que requería que un trabajador pasara muchos años en un empleo continuo en la empresa, y la movilidad laboral, entonces como ahora, significaba que relativamente pocos trabajadores pasaban toda su carrera laboral con una empresa (Mitchell, 2000). El Plan Dolge no solo fue uno de los primeros sistemas formales de pensiones de empresas en la América industrial, sino que también fue uno de los primeros en desaparecer cuando la empresa cerró unos años más tarde (McElvaine, 2000).

El mayor problema con las pensiones proporcionadas por la empresa era que el porcentaje de trabajadores que anticipaban una pensión relacionada con el empleo de su empresa

o su sindicato era muy pequeño. De hecho, en 1900 había un total de cinco empresas en los Estados Unidos (incluida Dolge) que ofrecían a sus trabajadores industriales pensiones patrocinadas por la empresa. Todavía en 1932, solo alrededor del 15% de la fuerza laboral tenía algún tipo de pensión potencial relacionada con el empleo. Y debido a que las pensiones a menudo se otorgaban o retenían a opción del empleador, la mayoría de estos trabajadores nunca verían una pensión de jubilación. De hecho, solo alrededor del 5% de los ancianos recibían pensiones de jubilación en 1932 (Mitchell, 2000).

Ahora bien, la Gran Depresión de la década de 1930 no fue la única en la historia de Estados Unidos. De hecho, fue la tercera depresión de la era moderna, luego de colapsos económicos anteriores en la década de 1840 y nuevamente en la década de 1890. Durante la depresión de la década de 1890, el desempleo estaba muy extendido y muchos estadounidenses se dieron cuenta de que en una sociedad industrializada la amenaza a la seguridad económica que representaba el desempleo podía afectar a cualquiera, incluso a aquellos que podían y deseaban trabajar. Surgieron movimientos de protesta, siendo el más quijotesco y notable el del "Ejército de Coxey" (Mitchell, 1992).

Jacob Coxey fue un político e industrial de Ohio que, en 1894, llamó a los desempleados de todo el país a unirse a él en un ejército que marchaba hacia Washington. Diez de miles de trabajadores desempleados iniciaron marchas, pero cuando Coxey y su grupo finalmente llegaron a Washington, solo quedaban unos 500 creyentes acérrimos. El propio Coxey fue arrestado de inmediato por caminar sobre el césped del edificio del Capitolio y la protesta fracasó. Más tarde, Coxey se convirtió en un defensor de las obras públicas como remedio para el desempleo y se postuló para presidente como candidato del Partido Agricultor-Laborista en 1932 y 1936

(Mitchell, 1992). Aunque su marcha fracasó, Coxey's Army fue un presagio de un tema que cobraría prominencia a medida que el seguro de desempleo se convertiría en un elemento clave en la futura Ley del Seguro Social (Ruezga-Barba, 2006).

Tras el estallido de la Gran Depresión, la pobreza entre los ancianos creció de forma desproporcional. Las mejores estimaciones son que en 1934 más de la mitad de los ancianos en Estados Unidos carecían de ingresos suficientes para ser autosuficientes. A pesar de esto, las pensiones estatales de asistencia social para los ancianos eran prácticamente inexistentes antes de 1930. En los años inmediatamente anteriores a la aprobación de la Ley del Seguro Social, se aprobó una racha de legislación sobre pensiones, de modo que 30 estados tenían algún tipo de programa de pensión para la vejez. en 1935. Sin embargo, estos programas fueron generalmente inadecuados e ineficaces. Solo alrededor del 3% de las personas mayores recibían realmente beneficios bajo estos planes estatales, y el monto promedio de los beneficios era de aproximadamente 65 centavos por día (Ruezga-Barba, 2006).

Hubo muchas razones para la baja participación en los sistemas estatales de pensiones. Muchos ancianos se mostraron reacios a "ir a la asistencia social". Los criterios de elegibilidad restrictivos impidieron que muchas personas mayores pobres calificaran. Algunas jurisdicciones, si bien tenían programas estatales en los libros, en realidad no los implementaron. Muchas de las leyes de pensión aprobadas por el estado permitieron que los condados dentro del estado optaran por participar en el programa de pensión (Schlesinger, 1988).

Como resultado, en 1929 de los seis estados con leyes de pensiones vigentes en los libros, solo 53 de los 264 condados elegibles para adoptar un plan de pensiones realmente lo hicieron. Después de 1929, los estados comenzaron a promulgar leyes sin opciones de condado. Para

1932, diecisiete estados tenían leyes de pensión para la vejez, aunque ninguno en el sur, y el 87% del dinero disponible bajo estas leyes se gastó en solo tres estados (Schlesinger, 1988).

A pesar de todas las estrategias institucionales adoptadas en los Estados Unidos para asegurar cierta medida de seguridad económica, se producirían grandes cambios que, con el tiempo, socavarían las instituciones existentes (Watkins, 1999). Cuatro cambios demográficos importantes ocurrieron en Estados Unidos a partir de mediados de la década de 1880 que hicieron que los sistemas tradicionales de seguridad económica fueran cada vez más inviables (Watkins, 1999):

- La revolución industrial.
- La urbanización de América.
- La desaparición de la familia extendida.
- Un marcado aumento en la esperanza de vida.

La Revolución Industrial transformó a la mayoría de los trabajadores de trabajadores agrícolas independientes en asalariados que trabajaban para grandes empresas industriales. En una sociedad agrícola, se podía ver fácilmente que la prosperidad estaba vinculada al trabajo de uno, y cualquiera que estuviera dispuesto a trabajar normalmente podía proporcionar al menos una mínima subsistencia para ellos y su familia (Almansa, 1984). Pero cuando los ingresos económicos provienen principalmente de los salarios, la seguridad económica de una persona puede verse amenazada por factores que escapan a su control, como recesiones, despidos, empresas fallidas, etc. (Watkins, 1999).

Junto con el cambio de una sociedad agrícola a una industrial, los estadounidenses se mudaron de las granjas y las pequeñas comunidades rurales a las grandes ciudades; ahí es donde estaban los trabajos industriales. Esta tendencia hacia la urbanización también contribuyó a otro cambio significativo en la sociedad estadounidense, la desaparición de la familia extensa y el rápido ascenso de la familia nuclear. Hoy se tiende a suponer que la familia se compone de padres e hijos, la llamada familia nuclear. Durante la mayor parte de nuestra historia, vivimos en "familias extensas" que incluían hijos, padres, abuelos y otros parientes (Miranda-Gutiérrez, 2003).

La ventaja de la familia ampliada era que cuando un miembro de la familia envejecía o se enfermaba demasiado para trabajar, los otros miembros de la familia asumían la responsabilidad de su manutención. Pero cuando los sanos dejaban las granjas para buscar empleo en las ciudades, a menudo los padres o abuelos se quedaban atrás. Y cuando los nuevos inmigrantes llegaron por primera vez a nuestra tierra, a menudo era el sostén de la familia quien primero hacía el viaje y solo más tarde podía traer a la familia (Watkins, 1993).

Y finalmente, otro cambio significativo ocurrió en las primeras décadas de este siglo. Gracias principalmente a una mejor atención médica y saneamiento, y al desarrollo de programas efectivos de salud pública, los estadounidenses comenzaron a vivir significativamente más tiempo. En tres breves décadas, 1900-1930, el promedio de vida aumentó en 10 años. Este fue el aumento más rápido en la esperanza de vida en la historia humana registrada. El resultado fue un rápido crecimiento en el número de personas de edad, a 7,8 millones en 1935 (Miranda-Gutiérrez, Guido, 2000).

El resultado neto de este conjunto complejo de cambios demográficos y sociales fue que Estados Unidos era más viejo, más urbano e industrial, y menos de su gente vivía en la tierra en familias extensas. Las estrategias tradicionales para la provisión de seguridad económica se estaban volviendo cada vez más frágiles (Arango, 2005).

Ahora bien, el camino de la seguridad social seguido por muchos países de América Latina se asemejaba a muchas características de la historia de la seguridad social de los Estados Unidos. En el caso específico de Colombia, la obligatoriedad de los aumentos salariales llegó primero con el movimiento hacia la sindicalización (1940-50), luego vino el establecimiento de los beneficios jubilatorios en 1967, a través de la creación del Sistema Público de Pago por Uso administrado por el Instituto de los Seguros (Berggrun y Jaramillo, 2011).

Sin embargo, este sistema se disolvió rápidamente en una crisis como resultado de las bajas tasas de participación. En respuesta, el gobierno llevó a cabo la Ley 100 de 1993, creando un sistema competitivo dual público-privado en el que las nuevas generaciones dado la oportunidad de migrar a un esquema de contribución definida a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). La citada Ley 100 de 1993 también fijó ambiciosamente la meta de lograr la universalidad de la cobertura de salud en Colombia, basada en un sistema muy complejo de subsidios cruzados (Acevedo-Tarazona, 2010).

Causales de Retiro de Cesantías

En Colombia, el causal de retiro de las cesantías está reglamentado en el decreto 1562 de 2019 “Por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías”, el cual expone lo siguiente:

Artículo 2.2.1.3.15. Retiro de cesantías por terminación del contrato de trabajo. Cuando la terminación del contrato de trabajo ocurra por cualquiera de las causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, distintas a la de la muerte del trabajador, para el retiro de las sumas abonadas a su cuenta en un Fondo de Cesantías, bastará la solicitud del afiliado, acompañada de prueba al menos sumaria sobre la terminación del contrato.

Artículo 2.2.1.3.16. Entrega de cesantías por muerte del trabajador. Terminado el contrato de trabajo por muerte del trabajador, el responsable del pago de las cesantías entregará las sumas correspondientes con sujeción a lo previsto en los artículos 212 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2.2.1.3.17. Retiro en caso de sustitución de empleadores. En caso de sustitución del empleador, el trabajador podrá retirar el auxilio de cesantía causado hasta la fecha de la sustitución, de acuerdo con lo establecido en los numerales 4° y 6° del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente ante el Fondo de Cesantías al cual esté afiliado o, al Fondo Nacional del Ahorro, acompañado del acuerdo suscrito entre el trabajador y el antiguo o el nuevo empleador, según el caso. En el caso de las cesantías causadas en poder del empleador, estas deberán ser pagadas al trabajador en los términos del acuerdo.

Artículo 2.2.1.3.18. Retiro en caso de prestar servicio militar. En caso de llamamiento ordinario o convocatoria de reservas para prestar el servicio militar, el trabajador podrá retirar el auxilio de cesantía causado hasta la fecha de la suspensión del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 255 del Código Sustantivo del Trabajo. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente ante el responsable

del pago del auxilio de cesantías presentando prueba sumaria de su llamamiento ordinario o convocatoria de reservas para prestar el servicio militar.

Artículo 2.2.1.3.19. Retiro parcial para estudio. El trabajador que solicite el pago parcial del auxilio de cesantía para los fines previstos en el literal c) del numeral 1° del artículo 166 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, en el numeral 3° del artículo 102 de la Ley 50 de 1990, en el artículo 4° de la Ley 1064 de 2006 y en el numeral 2° del artículo 3° de la Ley 1071 de 2006.

Artículo 2.2.1.3.21. Retiro parcial para ahorro programado o seguro educativo. El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantías también podrá retirar las sumas abonadas por concepto de cesantías para destinarlas anticipadamente al pago de educación superior de sus hijos o dependientes, en los términos establecidos en los artículos 1° y 2° de la Ley 1809 de 2016, a través de las figuras de ahorro programado o seguro educativo, según su preferencia y capacidad.

Salario Integral y las Prestaciones Sociales

Un salario o remuneración integral, significa un salario o tasa de remuneración que incluye compensación o un elemento específico de compensación por las horas trabajadas que atraería pagos de multas por horas extras, tiempo penal y/o tarifa nocturna, así como beneficios referentes al pago de prestaciones sociales (Baraona-Betancourt, 2010). Un salario integral generalmente incluye al menos los siguientes tres componentes:

- Beneficios de salud y bienestar (p. ej., médicos, dentales, de la vista, etc.)
- Beneficios de tiempo libre (por ejemplo, vacaciones, licencia por enfermedad, etc.)

- Beneficios de seguridad financiera (p. ej., asistencia para préstamos estudiantiles, seguro de vida, etc.).

En Colombia, el salario integral del presente año 2022 corresponde a \$13'000.000 equivalentes a 10 salarios mínimos mensuales, más un 30% de carga prestacional equivalentes a tres salarios mínimos (El Empleo, 2022). Lo anterior según la ley 50 de 1990 y el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual expone que:

Artículo 132. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

Ahora bien, las prestaciones sociales son transferencias realizadas a personas o familias para aligerar la carga financiera de protección frente a diversos riesgos (López de González, 1973). Están asociados con seis categorías principales de riesgo:

- Vejez y sobrevivencia (pensiones, pensión de sobrevivencia, atención a la dependencia)
- Salud (cobertura total o parcial de los gastos relacionados con enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades)
- Maternidad-familia (prestaciones familiares, prestaciones por maternidad, asignaciones familiares, ayudas para el cuidado de los hijos)
- Pérdida de empleo (prestación por desempleo) y dificultades relacionadas con la inserción o reinserción profesional
- Dificultades de vivienda (prestación de vivienda)
- Pobreza y exclusión social (mínimo legal, pensión mínima de vejez, etc.).

Las prestaciones sociales, hacen parte de la seguridad social la cual abarca desde la responsabilidad básica de los empleadores por accidentes laborales hasta planes integrales que incluyen la seguridad de los ingresos en forma de prestaciones por enfermedad, desempleo, jubilación, accidentes del trabajo, maternidad, familia, invalidez y sobrevivientes y atención médica, etc., tan cómo se mencionó anteriormente (Llanos-Reyes, 2013). Al igual que con otros aspectos del derecho laboral, una progresión de lo particular a lo general ha sido característica del desarrollo de la legislación de seguridad social (Jaramillo, 1974). En el momento de la

Primera Guerra Mundial, los esquemas de compensación para trabajadores eran generales en los países industrializados y en proceso de industrialización, pero eran muy restrictivos en sus disposiciones para casos específicos (Lamo-Gómez, 2003).

A lo largo de la historia, el seguro de pensión era parte del legado de Otto von Bismarck a Alemania, pero en otros lugares había poco más que encontrar que fondos de pensión para los privilegiados o pensiones no contributivas para los ancianos. Reino Unido había sido pionera en seguros de salud y desempleo. Pero el seguro social siguió siendo un experimento pragmático limitado a unos pocos países avanzados tanto en desarrollo económico como en políticas sociales (Marasco y Fernández-Pastor, s.f). La cobertura se limitaba a riesgos específicos para determinadas categorías de personas protegidas. Su objeto era proteger al trabajador contra los peligros de la vida que las sociedades preindustriales proporcionan mediante alguna forma de responsabilidad comunitaria o familiar, pero el enfoque era fragmentario y se limitaba a los casos más manejables de penuria extrema (Armstrong, 1932).

Eventualmente, el impacto de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial en los países industrializados y la insuficiencia cada vez más aparente de las formas anteriores de responsabilidad comunitaria en los países en desarrollo transformaron la posición. El concepto de seguridad social, cuya primera expresión legal se dio en los Estados Unidos en 1935 y en Nueva Zelanda en 1938, reemplazó al de seguro social, y el Informe Beveridge de 1943 lo desarrolló aún más para proporcionar unos ingresos básicos para todos los necesitados de dicha protección, además de brindar atención médica integral. El concepto ha seguido ampliándose desde entonces, y la seguridad social ha encontrado una aceptación cada vez mayor, aunque

necesariamente con diversos grados de aplicación práctica, en países en las más diversas etapas de desarrollo económico (Bonilla-García y Comte-Grand, 1998).

En casi todas partes subsisten problemas agudos, a veces muy controvertidos, particularmente en lo que se refiere al costo y la eficiencia de la organización administrativa de los programas de seguridad social y de la atención médica. Sin embargo, muchos países han hecho progresos al hacer que los estándares más altos de atención médica estén disponibles como un derecho legal y al convertir la garantía de un ingreso básico como protección contra la necesidad en una provisión para el mantenimiento efectivo de los ingresos en caso de desempleo o pérdida del sostén de la familia (Escrucería, 1976).

La tendencia es ampliarlo hasta el punto en que incluya todos los peligros variados de la vida, incluidos los accidentes de cualquier tipo, con la idea de facilitar el crecimiento económico al reducir el costo humano del cambio estructural. El patrón varía ampliamente en diferentes países, en parte como reflejo de las diferentes relaciones entre la seguridad social y los seguros de vida privados, jubilación y salud, y en parte debido a las diferencias en las condiciones económicas y sociales (Franco, 2005).

En Colombia, las prestaciones sociales representan una serie de beneficios legalmente constituidos que los empleadores deben pagar de manera conjunta con el salario; lo anterior para cubrir los posibles riesgos de una actividad laboral (Gómez-Vélez, 2014). Las prestaciones sociales en Colombia se pueden resumir en:

- Prima de servicios: esta prestación equivale al pago del equivalente a 30 días de salario por cada día trabajado; la cual es cancelada en dos pagos en el transcurso de 12 meses. El

primer pago en el mes de junio y el segundo pago en el mes de diciembre (Goyes-Moreno y Hidalgo-Oviedo, 2012).

- Vacaciones: esta prestación es el descanso remunerado al que tienen derecho todos los trabajadores, el cual equivale a 15 días hábiles por año de servicio. El Decreto 1054 de 1938 en su artículo 1 estipula que: “Todo trabajador, sea empleado u obrero de las oficinas, establecimientos o empresas oficiales, que durante un año continuo hubiere prestado sus servicios, tendrá derecho a quince días hábiles y consecutivos de vacaciones remuneradas” (Goyes-Moreno y Hidalgo-Oviedo, 2012).
- Auxilio de cesantía: esta prestación constituye un ahorro de carácter obligatorio en caso de que un trabajador quede en condición de desempleo o cesante, previsto en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo (Goyes-Moreno y Hidalgo-Oviedo, 2012).
- Intereses de cesantía: esta prestación corresponde a la rentabilidad sobre el valor de las cesantías obtenidas hasta el 31 de diciembre, que corresponde al 12%. Este pago debe ser entregado directamente a los empleados antes del 31 de enero (Goyes-Moreno y Hidalgo-Oviedo, 2012).
- Derecho a la Seguridad Social: esta prestación, está estipulada en la Constitución Política de 1991, y la Ley 100 de 1993. Esta ley en su artículo 1 establece que “el Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”. (Ley 100 de 1993, p. 1).

Cesantías

Las cesantías, pueden definirse como una prestación social de indemnización de pago y beneficios que se ofrece a un empleado al ser despedido de una empresa, renunciar o ser pensionado (Actualícese, 2022). La recepción de un paquete de cesantías depende de la firma de un acuerdo de indemnización. La cantidad de dinero recibida generalmente se basa en la duración del empleo antes de la terminación del contrato de trabajo y puede incluir el pago de vacaciones y días de enfermedad no utilizados y gastos comerciales no reembolsados (Comunidad Contable, 2022).

Con muchos empleados contratados a voluntad, las empresas generalmente no están obligadas por contrato a proporcionar paquetes de indemnización cuando son despedidos los trabajadores. Si se ofrece un paquete de indemnización, el alcance de lo que se ofrece puede variar según la empresa (Mendieta-González y Jaramillo, 2019). Algunas empresas pueden ofrecer una tarifa fija para todos los trabajadores separados, independientemente de la duración de su empleo (Unisabana. 2021). Otras empresas pueden crear una escala de pago basada en la duración de su empleo en la empresa. Incluso si una empresa ofrece un paquete de indemnización, puede haber circunstancias, como una rescisión con causa, en las que se retenga dicha compensación (Rubinow, 1934).

El tamaño de los paquetes de cesantías y lo que incluyen puede ser parte de las negociaciones entre las empresas y las organizaciones de negociación colectiva. Por ejemplo, un sindicato podría exigir un pago mínimo determinado con paquetes de indemnización para ayudar a los miembros que pierden sus trabajos y deben buscar un nuevo empleo (Richter, 2013). Esto puede ser de particular preocupación en industrias donde los despidos masivos

son posibles y pueden afectar divisiones enteras o una categoría de empleados, como trabajadores de fábricas (Rubinow, 1913).

Régimen Anualizado de Cesantías

El sistema o régimen anualizado de cesantías se caracteriza por ser aplicado a los servidores públicos del país vinculados con posterioridad al 31 de diciembre de 1996 afiliados a los fondos privados que administran las cesantías. Por su parte, la liquidación surge efecto con corte al 31 de diciembre de cada año o en su defecto por la fracción correspondiente, diferente a la liquidación correspondiente por terminación del contrato de trabajo; asimismo, los intereses legales corresponden al 12% anual o en proporción a la fracción laborada (Tribunal Administrativo del Magdalena, 2021).

Régimen Retroactivo de Cesantías

El sistema o régimen retroactivo de cesantías basa su liquidación teniendo como base el último salario devengado por el trabajador, o en su defecto, el promedio de este en los últimos años de trabajo en el caso que el salario del trabajador haya sufrido cambios o modificaciones en los últimos tres meses de servicio. Lo anterior, tiene fundamentación jurídica en el artículo 1 del Decreto 2767 de 1945, artículo 17 de la Ley 6 de 1945, artículo 1 y 2 de la Ley 65 de 1946, artículo 2 del Decreto 1252 de 2002 y por último el artículo 2 y 6 del Decreto 1160 de 1947.

Principios del Derecho Laboral

El derecho laboral es la legislación que especifica las responsabilidades y los derechos en el empleo, en particular las responsabilidades del empleador y los derechos del

empleado. La protección de los derechos de los empleados comienza con prácticas justas de contratación (Villasmil-Prieto, 2015).

El derecho laboral, es el variado cuerpo de leyes que se aplica a asuntos tales como el empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo, los sindicatos y las relaciones laborales. En su sentido más amplio, el término incluye también la seguridad social y el seguro de invalidez (Villasmil-Prieto, 2016). A diferencia de las leyes de contrato, agravio o propiedad, los elementos de la ley laboral son algo menos homogéneos que las reglas que rigen una relación legal particular. Además de las relaciones contractuales individuales que surgen de la situación laboral tradicional, el derecho laboral se ocupa de los requisitos legales y las relaciones colectivas que son cada vez más importantes en las sociedades de producción en masa, las relaciones jurídicas entre los intereses económicos organizados y el Estado, y los diversos derechos y obligaciones relacionadas con algunos tipos de servicios sociales (Weaver, 1982).

El derecho laboral ha ganado el reconocimiento como una rama distintiva del derecho dentro de la comunidad jurídica académica, pero la medida en que se reconoce como una rama separada de la práctica jurídica varía ampliamente dependiendo en parte de la medida en que exista un código laboral u otro código distintivo cuerpo de legislación laboral en el país en cuestión, en parte en la medida en que existen juzgados o tribunales laborales separados, y en parte en la medida en que un grupo influyente dentro de la profesión legal ejerce específicamente como abogados laborales (Ospina-Morales, 2006).

En las primeras fases de desarrollo, el ámbito de la legislación laboral se limita a menudo a las industrias más desarrolladas e importantes, a las empresas por encima de cierto

tamaño ya los asalariados; como regla general, estas limitaciones se eliminan gradualmente y el alcance de la ley se amplía para incluir la artesanía, las industrias rurales y la agricultura, las pequeñas empresas, los oficinistas y, en algunos países, los empleados públicos (Ospina-Morales, 2006).

De esta manera, un cuerpo legal originalmente destinado a la protección de los trabajadores manuales en las empresas industriales se transforma gradualmente en un cuerpo más amplio de principios y normas legales, que tienen básicamente dos funciones: la protección del trabajador como parte más débil en la relación de trabajo, y la regulación de las relaciones entre grupos de interés organizados (relaciones industriales) (Palomo-Vélez, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia de las Naciones Unidas que se estableció con el fin de establecer las normas internacionales del trabajo. La OIT tiene una estructura tripartita y está gobernada por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, y establece principios laborales derivados de Convenios y Recomendaciones que establecen normas laborales sobre una amplia gama de temas relacionados con el mundo del trabajo, incluidos derechos humanos en el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, política de empleo y desarrollo de recursos humanos (Palomo-Vélez, 2008).

Ahora bien, la creciente preocupación por el impacto social de la globalización llevó a los miembros de la OIT - representantes del gobierno, empleadores y trabajadores a nivel internacional- reconocer en 1995 que había cuatro categorías de principios y derechos laborales, expresados en ocho convenios (los llamados “convenios básicos”), que deben

considerarse como fundamentales porque protegen los derechos básicos de los trabajadores (Patlán-Pérez, 2016). Estas categorías son:

- a) La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- e) Un ambiente de trabajo seguro y saludable.

El proceso culminó en 1998 con la adopción de la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Esta Declaración afirma que todos los Estados miembros de la OIT, incluso si no han ratificado los convenios en cuestión, tienen la obligación que surge del hecho mismo de ser miembros de la Organización de respetar, promover y realizar los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de dichos Convenios (Canessa, 2008).

Ahora bien, la tendencia general en el desarrollo moderno del derecho laboral ha sido el fortalecimiento de los requisitos legales y las relaciones contractuales colectivas a expensas de los derechos y obligaciones creados por las relaciones laborales individuales. La importancia de estos últimos depende, por supuesto, del grado de libertad personal en la sociedad dada, así como de la autonomía tanto del empleador como del trabajador permitida por la operación real de la economía (Kurczyn-Villalobos, Pastrana-González y Zavala-Gamboa, 2015).

En cuestiones tales como las horas de trabajo, las condiciones de salud y seguridad o las relaciones laborales, los elementos estatutarios o colectivos pueden definir la mayor parte de la sustancia de los derechos y obligaciones del trabajador individual, mientras que con respecto a cosas tales como la duración de su nombramiento, su nivel y alcance de responsabilidad, o su lugar en la escala de remuneración, estos elementos pueden proporcionar lo que es esencialmente un marco para el acuerdo individual (Palomeque-López y Álvarez-De La Rosa, 2013).

Respecto a los orígenes del derecho laboral, estos se remontan al pasado remoto y a las más variadas partes del mundo. Si bien los escritores europeos a menudo otorgan importancia a los gremios y los sistemas de aprendizaje del mundo medieval, algunos académicos asiáticos han identificado estándares laborales que se remontan al Código Babilónico de Hammurabi y las reglas para las relaciones laborales en las Leyes hindúes de Manu. Autores latinoamericanos apuntan a las Leyes de Indias promulgadas por España en el siglo XVII para sus territorios del Nuevo Mundo, ninguno de estos puede considerarse más que anticipaciones, con solo una influencia limitada en los desarrollos posteriores (Lyon-Caen, Péliissier & Supiot, 1996). El derecho laboral, tal como se conoce hoy en día, es esencialmente hijo de sucesivas revoluciones industriales desde el siglo XVIII en adelante (Cruz Villalon, 2015).

Asimismo, este se hizo necesario cuando las restricciones consuetudinarias y la intimidad de las relaciones laborales en las pequeñas comunidades dejaron de proporcionar una protección adecuada contra los abusos incidentales a las nuevas formas de minería y manufactura en una escala con rapidez creciente precisamente en el momento en que la Ilustración del siglo XVIII, la Revolución Francesa, y las fuerzas políticas que pusieron en marcha fueron creando los elementos de la conciencia social moderna. Se desarrolló con bastante lentitud, principalmente

en los países más industrializados de Europa occidental, durante el siglo XIX y alcanzó su importancia actual, madurez relativa y aceptación mundial sólo durante el siglo XX (Lyon-Caen, Pélissier & Supiot, 1996).

Los debates sobre políticas desempeñan un papel importante en el derecho laboral, y los abogados laborales recurren a una amplia gama de disciplinas y enfoques para construir sus argumentos. La descripción general de los principios básicos del derecho laboral y los argumentos de política relacionados presenta dos de las principales perspectivas utilizadas en el análisis del derecho laboral actual: los derechos humanos y la economía (Cruz Villalon, 2015).

Principios de Autonomía en Materia Laboral en Colombia

El principio de buena fe está diseñado para proteger la confianza que surge de las acciones de otros y no tiene más remedio que proteger; esto se debe a que la capacidad de confiar es la paz, las condiciones básicas para la vida colectiva y la cooperación humana, por lo tanto, también para la paz jurídica (Neme-Villarreal, 2010).

Siempre que se formulan principios del derecho laboral, se suele hacer referencia al llamado principio de buena fe, que se encuentra consagrado en el artículo 55 de la CST, el cual se plasma en el concepto de buena fe y honradez, que incluye la “conducta” de una persona que se cree responsable. El trato honesto y justo es necesario en los negocios legítimos, porque significa una conciencia que no induzca a error, injuria o daño (Neme-Villarreal, 2010).

Ahora bien, el principio de buena fe es el principio que rige todas las relaciones jurídicas y es el principio básico regulado en todos los ámbitos del ordenamiento jurídico. El Código Civil divide en dos artículos los referidos principios, por un lado, el artículo 7 establece de manera discriminatoria: “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”.

De allí deriva un corolario, el común denominador de las afirmaciones, que la bondad es una norma jurídica y un comportamiento ético socialmente aceptable.

Asimismo, en la Sentencia T-519/09 de la Corte Constitucional, se establece que:

El principio de la buena fe preside igualmente las relaciones y las garantías laborales, en las cuales el trabajador, en especial cuando entrega su fuerza o capacidad de trabajo a una entidad pública, confía en que la autoridad al encargarle una labor no desconocerá o buscará evadir posteriormente su responsabilidad como ente público, y cumplirá las obligaciones que como empleador le corresponden.

Por otra parte, en la Sentencia SL4537-2019 de la Corte Suprema de Justicia se establece que:

El principio de la buena fe debe presidir la ejecución del contrato, pues es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, en interés de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica Tesis: «El artículo 83 de la Constitución política estatuye que “Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas”. Por su parte, el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que “El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”. En el horizonte trazado por la Carta superior y la ley la buena fe debe presidir la ejecución del contrato del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal

que gobierna la relación laboral, en aras de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica.

Este principio rige en su totalidad todos los procesos en el campo del Derecho, en la rama del derecho laboral genera encontrar una verdad de carácter material frente a la formal, la ausencia de este principio genera el surgimiento de conductas inadecuadas y totalmente erróneas en base a los deberes que adquiriría el trabajador al momento de iniciar la formalidad del contrato, sin embargo la buena fe actúa de tal manera le permite al empleador límites determinados hacia los derechos a los que se encuentren cobijados los empleados en relación a la existencia de la concordancia de la naturaleza del contrato

La buena fe en el Derecho Laboral hace referencia a la conducta que se adapta o se emplea al momento de justificar algún tipo de comportamiento que habite dentro de la relación establecida por las partes bien sea en un acuerdo o contrato pactado, situación que será estudiada y considerada al momento de establecerse parámetros del cumplimiento u obligaciones que generen responsabilidades por las mismas partes o como una resolución de conflictos dependiendo el caso al que se encuentre el juez y le permita instaurar una decisión basado en su criterio frente a la solución de este, creando una base para formalizar el contrato, el desarrollo y sus deberes y derechos. Los conceptos que actúan como sinónimos hacia el significado de la buena fe son la lealtad y la confianza que busca complementar la idealización de un comportamiento con los rasgos del deber ser.

Frente a los límites del empleador la buena fe procede a controlar la ocurrencia de algún tipo de abuso que se conciba a los derechos de los trabajadores y que se basa en la contratación durante el transcurso, sin embargo, no solo la buena fe actúa con esta limitante sino también

cuando se precisa un mal comportamiento actuarial de tal manera que busque establecer la falta de indemnización y el respectivo despido por parte de los trabajadores. Las obligaciones que deberá tener en cuenta el empleador son diversas que originadas en la buena fe darán como resultado buscar el resguardo a todos los derechos de los trabajadores ofreciéndoles las mínimas garantías para desarrollar sus labores y proteger su integridad en razón que estos principios se encuentran establecidos además en la norma que guiará el resultado a fin, el principio de la buena fe estará en validez durante todo el cumplimiento y desarrollo del contrato de principio a fin, por ello se puede decir que este principio representa una importancia especial frente a todos los derechos y deberes en el contrato y sus partes.

Resultará procedente el principio de la buena fe cuando este no esté en controversia con alguna otra norma que ya se encuentre establecida y vulnere alguna particularidad del derecho laboral. En Sentencia C-544 de 1994 "Un justo error en materia de hecho, no se opone a la buena fe. "Pero el error en materia de derecho constituye una presunción de mala fe, que no admite prueba en contrario"

Cuando se presenten alteraciones de orden El juez laboral será el encargado de examinar con profundidad la analogía entre el principio de la buena fe y la relación que se halle en las partes, funcionará indicando si se muestra o hay concurrencia de abusos o violaciones de los deberes en el obrar e instaurará sanciones respectivas dependiendo del tipo de escenario presente, la buena fe en Colombia se establece como un principio de carácter constitucional que en cierta medida demanda la rectitud, lealtad y buen proceder frente a la relación acordada por las partes establecidas bajo la orientación normativa que genera una vinculación disciplinada al ejercerse el acto concertado.

En fin para concluir podemos deducir que la aplicación de la buena fe se basa en los derechos y deberes del contrato desarrollado en pro de buscar limitantes en la preponderancia que se desempeña durante la ejecución de la relación del mismo argumentando las medidas y la relación existente de obligaciones y beneficios de la buena fe, que en caso dado esta adaptación de aplicación no deberá ser contraria a ningún tipo de acción que implique controversia o alteración en los derechos ya establecidos en el código sustantivo del trabajo. La importancia de la aplicación de este principio deberá poseer coherencia frente las normas que hacen parte de esta doctrina que consentidas tiene como fin un orden en la relación de tipo laboral las cuales hacen parte de unos derechos y deberes completamente irrenunciables en el acto de tipo laboral.

La buena fe tiene su origen durante todas las etapas del nacimiento del contrato o la relación laboral donde podemos analizar desde la parte pre contractual hasta su finalización, sin embargo es preciso tener presente la intención o el dolo al momento de hacer referencias a la buena fe y su ejecución puesto que este principio es ético- jurídico y muchas ocasiones es tomado con un mal referente con fines inequívocos como la realización de malas prácticas o desleales u organizaciones implicadas en el abuso y violación del derecho sindical en el derecho laboral colectivo o las prestaciones sociales.

El fin del principio de la buena fe busca ofrecer garantías en la relación laboral de parte y parte de manera ética y moralmente indicando una rectitud frente al acto emanado deduciendo una lealtad y sinceridad frente al cumplimiento del proceder de la conducta de las personas la cual se ve implicada en la honestidad y conciencia buscando no perjudicar o dañar la relación por dolo o un propósito con intenciones desleales.

En Colombia el artículo 83 de la Constitución Política nos dice que: “Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas, citándonos la importancia de la presunción de la buena fe durante todo el transcurso del nacimiento de la relación laboral, a nivel general podemos apreciar que este principio hace parte constitucional en varios países en el caso de Uruguay en su artículo 16 del Código Civil se cita este principio general así como los artículos 72 y 332 de la Constitución Política de Uruguay y el inciso 2 del Artículo 1291 de Código Civil de Uruguay estableciendo la importancia de la ejecución de la buena fe frente a la relación de todo tipo incluida los particulares, así mismo en Colombia el Artículo 7698 y 769 del Código Civil Colombiano cita la presunción de la buena fe.

La corte suprema de Justicia de Uruguay hace mención en la Sentencia No.418 del 17 de diciembre de 2003 donde reconocen derechos al trabajador por la vulneración de sus derechos debido a que el empleador despide de manera injusta un trabajador basado en pese a que este no tenía responsabilidad de las anomalías y se le cancelo los valores ocasionados correspondientes a la indemnización a la que tenía derecho su despido de cierta forma fue de manera errónea se concertó que debían cancelarle valores por daño moral ocasionado por el despido del trabajador, situación que se ve de cierta medida parecida a la legislación de Colombia en la Sentencia Laboral SL6967-2017 de Radicación No.46007 donde se aprecia y se condena la mala fe por parte del empleador al pactar inicialmente un contrato de trabajo a término indefinido de carácter verbal, e insinuando que no hubo ningún tipo de relación laboral con el actor en este caso el trabajador y al momento de darle fin al contrato incumpléndole con todas las obligaciones normativas establecidas por el Derecho Laboral como los son el derecho a sus prestaciones labores, vestimenta, seguridad social, y respectiva liquidación alegando que esta persona no

poseía ningún tipo de vínculo laboral con la compañía e irrespetando el contrato verbal y no aportando pruebas físicas que dieran la razón a la parte demandante por ello se condenó a la compañía a resarcir esos daños dándole una indemnización a la parte demandante por todo el tiempo que no se le cancelo sus prestaciones sociales y respectiva liquidación por sus servicios, en ambas situaciones vemos como se aplica la importancia de la norma laboral en ambos países castigando y sancionando el mal actuar de los demandados y el actuar con mala fe frente al vínculo laboral establecido con las partes.

En Chile la normativa no se encuentra distante a la de Uruguay y Colombia porque también tienen como principio la aplicación del principio de la buena fe en los tribunales y por supuesto en la relación naciente del contrato de trabajo que se halla consagrado en el Artículo 1546 del Código Civil el cual cita la escala de la buena fe presente al momento de elaborarse el contrato laboral que dicta además las obligaciones que con este nacen por Ley y determinando las intenciones ejecutadas a raíz de este principio que como se ha expresado implica el compromiso de no dañar, atentar, o mentir durante su ejecución sino todo lo contrario injerir el acto con principios basados en la lealtad, sinceridad, deber ser, y con llevar a una relación plena basada en honestidad y rectitud con convicción siempre en pro al principio de la buena fe.

Este principio como bien sabemos su intención es significativamente la misma indiscutiblemente del país que como se citó con ejemplos entre Colombia, Chile y Uruguay todos buscan un fin el cual radica en las buenas intenciones que se deben tener frente a la buena conducta al momento de contraer las obligaciones que se deriven y cumplir adecuadamente con cada uno de sus deberes de principio a fin teniendo la convicción de poseer un actuar adecuado cumpliendo las funciones de manera éticamente moral con el actuar propio de cada una de las

partes. La norma de cierta manera busca generalizar estableciendo una forma adecuada o parámetros a seguir para darle formalidad a la relación de las partes en el que se implique la conciencia de no hacer daños o perjudicar este principio.

Dentro de las funciones de la buena fe, podemos enumerar que pese al tipo de relación laboral siempre serán vinculantes el contenido de este que acarrea las obligaciones de parte y parte y que pese a que de alguna forma muchas veces no se encuentren escritas tendrán igual validez porque una con lleva a la ejecución de la otra y el no aceptarla o reconocerla dará a la sanción o multa por violación del mismo. Por lo tanto este principio y su función originan diferentes tipos de interpretaciones que con llevan a múltiples obligaciones además de la profundización del principio en el contrato se establece que la buena fe en todo momento se exige por su naturaleza misma siendo de carácter limitante para ambas partes en el reconocimiento de las garantías constitucionales de parte y parte puesto que no es que se use este principio en beneficio común de manera desproporcionada o se abuse de él exigiendo cosas totalmente ajenas a la legislación.

La buena fe cumple con un vínculo de compromiso entre el empleador y el trabajador donde de manera consensuada establecen parámetros sin contrariar la norma para la ejecución de cada una de las funciones o compromisos reconocidos por cada cual. España en su Estatuto de los Trabajadores menciona la buena fe como obligatoria al acatamiento y actuación del contrato en su artículo 5.a) como un deber básico. La labor específica de la buena fe radica no solo en el buen actuar sino también en tener la capacidad de inducir limitantes de los poderes del empleador, reconocer además las obligaciones de cada uno y la importancia del cumplimiento de la relación jurídica que nace al celebrarse.

El contrato de trabajo a raíz de su evolución histórica ha ido desplegando de manera significativa cambios importantes durante la historia precisamente debido a la desprotección que ha tenido los derechos de los trabajadores y que han sentado bases fuertes en realizar un cambio que busque proteger la relación jurídica contraída. La buena fe tiene su origen en la teoría de los actos propios donde basados en esta es importante mencionar al Luis Diez- Picaso, el español quien fue de los que destaco un significado de lo que sería la buena fe al implementar que un “deber de coherencia del comportamiento” en el que claramente destaca la importancia de la conducta en el buen actuar en situaciones futuras que pueden desencadenarse a través de estas por el tipo de comportamiento que se adapte de manera coherente, así mismo Fernando Fueyo Laneri determina que “ La doctrina de los actos propios esta de tal modo enraizada en el Derecho, como principio general de aplicación amplia, y a la vez como un orden jurídico mayor, que no es patrimonio exclusivo del Derecho Civil o del Derecho Privado. Antes bien, tiene reconocimientos y aplicaciones concretos en las siguientes materias: mercantil, laboral, penal, notarial y contencioso- administrativo, entre otras” entender que, pese a las responsabilidades de los actos mismos, está siempre va de alguna manera apegada al derecho y que esta no solamente aplicara en el campo Laboral sino en todo el campo de manera general, por ello además adapto unos requisitos que además fueron base de esta doctrina como:

a) Conducta anterior relevante y eficaz:

Es quizás de los puntos más importantes puesto que la conducta es la que mide el vínculo del acto, la decisión tomada hará que finalmente se inicie la trascendencia de la relación jurídica que actuara de manera formal aportando con ella un efecto de perfeccionamiento de este y que después de consumada den surgimiento de intereses afectados.

b) Un acto posterior constitutivo de una pretensión jurídica contradictoria

Aquí el autor busco describir la pretensión que se genera al crearse un comportamiento inequívoco que traerá como resultados la inadmisibilidad o ilicitud por la ausencia de la buena fe en el acto, que finalmente frente al caso ofrece una serie de contradicciones y hace de esta un comportamiento desafortunado.

c) Una pretensión nacida de la segunda conducta que, de admitirse, repercutirá en derechos adquiridos por terceros o bien causará daño:

En este requisito se recalcó que el hombre pese a tener la facultad de construir y y desordenar no podrá pasar desapercibido sin tener ningún tipo de consecuencias o responsabilidad frente a las situaciones que se presenten debido a su mala fe o mal proceder.

d) La identidad de los sujetos que actúan y se vinculan en ambas conductas:

Hace énfasis en la clasificación de las partes e identificación de estos como activo-emisor y pasivo- receptor.

Finalmente, esta teoría busca responsabilizar a cada una de las personas envueltas en cada acto que haya surgido y que traigan consigo consecuencias. Como en Chile el principio de la buena fe hace parte de su ordenamiento en Colombia aplica de manera igual precisamente por la naturaleza misma que expresa la obligación a fin , que al apropiarle parte de ella brinda formalmente un moldeamiento jurídico que se desprende precisamente de la costumbre y surge con fines de adquirir un buen habito por hacer las cosas satisfactoriamente y que no se empleen intenciones de perjudicar; a esto se le conoce como la dimensión objetiva que como herramienta busca apoderarse de lograr o buscar que se ejerza el cumplimiento del objetivo

común verificando la conducta que lleve al cumplimiento del deber negociado asumiendo el convencimiento de la relación contractual basada siempre desde la honestidad, luego de partir de este enfoque vemos que la buena fe también tiene una función de tipo informadora puesto que genera un enlace entre lo que es la formalidad jurídica y los valores.

Ronald Dworkin destaca que “Son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad” refiriéndose a los principios existentes entre trabajador y empleador de cierta manera tiende a enfrascarse en la importancia de la relación interpersonal que concurre entre los actores.

Si bien mencionamos diferentes aspectos importantes sobre la buena fe y sus características es significativo comprender estas exigencias que surgen moralmente basadas en la sinceridad y la lealtad de las partes, de hecho hoy día surgen cláusulas escritas que se han concebido por el principio mismo donde se expresan de manera detalladamente escrita y con fines de proteger y vincular en todo momento los derechos, deberes y obligaciones formadas a raíz del contrato de trabajo, por lo tanto este principio despliega una función limitadora en especial con el empleador y su razón de ejercer algún tipo de control que surja y afecte las garantías constitucionales de sus trabajadores por ello vemos la importancia de la constitución al ser garantista de los derechos en este caso el Artículo 25 de la Constitución nos hace un acápite “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, Artículo 48 nos menciona lo concerniente a la seguridad social a la que tienen derecho

todos los trabajadores, a su honra Artículo 21 Constitución Política por ello asentados en esto definimos el tipo de función limitante existente en razón a los poderes ejercido por el empleador.

Con el tiempo todo este tipo de normas y parámetros jurídicos de control surgió por hitos históricos donde claramente existieron vulneraciones colectivas existentes en los antepasados en razón al tipo de relación laboral haciendo que a la fecha exista un mecanismo de control y reconocimiento a los derechos de los trabajadores, sin embargo este contenido no solo guiara este tipo de control de parte del empleador sino también de parte del trabajador al adoptar sus deberes y compromisos contraídos durante el contrato regulando la concurrencia de algún tipo de vicio que afecte la reciprocidad, por ello se fue perfilando las obligaciones que a la fecha han hecho que el trabajador disfrute de muchas garantías y se sienta conforme al ejercer sus labores cotidianas, en la actualidad existen cláusulas que se han originado por la buena fe y la lealtad como la del buen uso de los materiales y equipos de trabajo, el conservar el secreto profesional en pro a los procesos, la exclusividad o manejo de información que denotan responsabilidades por parte del trabajador, que el incumpliendo de estos dará como resultado su despido de manera justificada por el tipo de conducta desorientada haciendo que este principio cumpla con una característica de integración e interpretación al buscar proteger los límites, la voluntad, y el acuerdo de las partes.

La relación de los jueces laborales frente a estas situaciones que se ven afectadas por la ausencia de la buena fe es indagar e interpretar de acuerdo a los asientos jurídicos cuando se presenten este tipo de hechos controversiales y desestimar los poderes y límites que deben permanecer entre las partes de acuerdo a la normativa legal vigente, que regula la idoneidad de los derechos y deberes entre ambos sin que se vean afectados tomando como particularidad el

aislamiento de desestimar o conducir a las pretensiones de cada uno frente a la situación en pleito siendo la labor del juez bastante cooperante al interpretar sus funciones como representante garante de los derechos.

Frente a los lineamientos de los derechos de los trabajadores y el límite existente por parte de la normativa hacia el empleador los profesores Thayer y Novoa hicieron unas pautas sobre la buena fe y esa concordancia entre lo jurídico y lo ético y enumeraron estas características resumiéndolas en las siguientes:

- a) El deber de respeto a otra persona y dignidad del trabajador
- b) El deber general de protección del empleador
- c) El deber de higiene y seguridad
- d) El deber de previsión
- e) El deber de ocupación afectiva y adecuada
- f) El deber de capacitación y educación
- g) El deber de diligencia y colaboración del trabajador
- h) El deber de fidelidad
- i) El deber de lealtad
- j) El deber del secreto profesional

Características que recopiladas hacen parte de la reciprocidad habida entre el trabajador y el empleado que se han ido perfeccionando hasta resumirse finalmente en estas generando como resumen la importancia de la buena fe contractual al adoptar el contrato de trabajo y el compromiso que se asume con él. Todo lo anterior guiado jurídicamente prevalece en nuestra constitución como una forma de asegurar y precisar las bases de un contrato que derivaran

consigo deberes instaurados en un acuerdo que deberá ser diligente sin alterar el ordenamiento legal por la concurrencia de la mala fe o voluntad por uno de los actores.

Principio de Autonomía en Materia Laboral en Colombia

Este principio tiene como significado la individualidad que posee cada persona para ejercer su voluntad bajo ningún tipo de acción o coacción, en la parte jurídica se puede inferir que este principio busca la autonomía del derecho adquirido permitiéndole al ser humano desarrollar actividades de manera libre y propia sin violar o atentar la normativa.

La autonomía no solamente se basa en la parte de tener independencia o individualidad sino también es la capacidad que se posee para analizar el tipo de conducta a ejercer y saber distinguir entre una acción y la otra, es decir podemos argumentarlo como una conciencia moral que se tiene y que nos indica que comportamiento debemos adoptar independientemente de la situación es el deber ser, el saber actuar

“La voluntad no es en sí misma una facultad intelectual, ni tampoco es una facultad irracional. Sus actos se ejecutan conforme a la razón. Por lo tanto, seguir los deseos no es ejercer la voluntad, es simplemente estar (ciegamente) dominado. De esta manera puede afirmarse que el deseo pertenece al orden de lo sensible, en tanto la voluntad pertenece al orden del intelecto”.
(Ferrater Mora, 2001)

La libertad no es innata a nuestra condición humana, sino un logro de nuestra integración social. No partimos de la libertad, sino que llegamos a ella (Savater, 1997). Basados en esto se puede decir que pese a que el ser humano tenga autonomía siempre deberá regirse bajo unos parámetros o normativa que reglamenta nuestra conducta en la sociedad de ahí la importancia de la regulación de las leyes para controlar de manera correcta el comportamiento del ser humano

“En la autonomía se sigue una regla, un principio, o ley que es interna a la propia conciencia de la persona, que la ha interiorizado a través de un proceso de construcción progresivo y autónomo. En la autonomía, la regla es el resultado de una decisión libre, y digna de respeto en la medida que hay un consentimiento mutuo (Sepúlveda, 2003), siempre se busca ocasionar un impacto en el ser humano adoctrinándolo a un buen lineamiento con las relaciones en la sociedad incitando que de manera colectiva se transmita este tipo de comportamientos de manera asertiva.

En relación al tema laboral se distingue que desde los inicios de la humanidad, el trabajo ha sido una actividad polémica debido a las inconformidades y violaciones de derechos de parte del empleador al trabajador, donde no se ven respaldadas las garantías mínimas y el principio de autonomía prima en las mismas decisiones al momento de ejercer el contrato cuando bajo estas condiciones se acepta de parte y parte bien sea por necesidad, o por el tipo de contrato que busca desligar el compromiso de la relación laboral mínima según la normativa de Colombia permitiendo que se tomen decisiones bajo la responsabilidad de cada quien totalmente equivocadas e inconstitucionales precisamente a esa capacidad libre de escoger nuestras propias decisiones. Sin embargo, la Constitución Política es clara cuando menciona la autonomía de las entidades territoriales al momento de ejercer control siempre que sea bajo esta misma reglamentación.

En Colombia el termino de autonomía empezó a emplearse a partir de la constitución de 1991 en el Artículo 287. Las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, y dentro de los límites de la Constitución y la ley. En tal virtud tendrán los siguientes derechos:

- a) Gobernarse por autoridades propias.
- b) Ejercer las competencias que les correspondan.
- c) Administrar los recursos y establecer los tributos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- d) Participar en las rentas nacionales.

En el caso de la seguridad social, el empleado tampoco decide plenamente sobre lo que ahí se genere, aun siendo esto ganado por el ejercicio de su trabajo, la ley habla de garantizarle este dinero para la utilización en temas vitales, pero debería ser este en uso del principio de autonomía quien difiera la forma correcta de utilizarlo en lo que considere prioritario y sin tener que demostrar el uso de este. Aunque se hace referencia a la autonomía territorial se incluye como un principio importante y de cumplimiento obligatorio para todos, de ahí se derivan los diferentes tipos de autonomía como son la contractual, laboral, entre otros, siendo el significado el mismo solo que aplicado a la condición que se requiera. En la presente investigación compete enfocarse en el principio de Autonomía laboral, el cual guarda el contexto de la ley al actuar de forma libre bajo un propio criterio, independientemente de las condiciones expuestas por los demás.

En Colombia un trabajador no puede decir que se le concede este principio de autonomía de manera plena porque cuando al ser contratado el empleador le ofrece un tipo de contrato bajo una serie de condiciones que al momento de desarrollar sus funciones se detallan y se especifican siendo de tipo exigentes y estricto cumplimiento como el caso de los horarios donde además se maneja este patrón de cumplimiento bajo unos lineamientos previamente estipulados, resumimos que en este caso no hay una autonomía completa sino a medias en vista a una subordinación reglamentada de manera privada por parte de la empresa y que actuando como

empleador coloca limitaciones al trabajador al restringirle muchas veces la capacidad de proponer o de negociar métodos de desarrollo acerca de su labor hasta de sus jornadas laborales, generando que desde el momento inicial de la contratación el trabajador se le vea vulnerado su derecho de autonomía constitucionalmente pese a que la decisión sea propia y que aunque este principio se enfrasca de cierta manera en la independencia e individualización que tiene todo ser humano.

Según John Stuart Mill, “todo trabajo no es más que una mota de tiempo en la corriente de la eternidad”. Además, el esfuerzo humano está limitado por el tiempo y el valor. Por lo tanto, es imposible hacer todas las cosas excelentes en la vida con la cantidad limitada de tiempo y recursos que proporciona la naturaleza. Para superar este problema, la humanidad ha desarrollado tecnología para complementar sus dones naturales. Con suficiente tecnología, la humanidad puede producir cantidades ilimitadas de bienes a costo cero. Por lo tanto, el problema del trabajo limitado podría resolverse aboliendo el trabajo por completo.

Las leyes laborales actualmente vigentes dificultan que los empleados eviten el empleo, aunque el empleo no es necesario para que las personas alcancen sus metas en la vida. Actualmente, la mayoría de los países favorecen el empleo sobre el mismo trabajo por cuenta propia al permitir que los trabajadores se queden solo con una parte de sus salarios mientras que las empresas se quedan con el resto de las garantías a través de impuestos y gastos. Además, las leyes promueven el empleo estable a expensas de la innovación y el espíritu empresarial, ya que el cambio requiere la asunción de riesgos que pueden conducir al fracaso. Evitar el trabajo sería mucho más fácil en un sistema donde los trabajadores están libres de restricciones económicas debido a la falta de ingresos. Por ejemplo, si quiere evitar trabajar para acabar prematuramente, siempre puede seguir una carrera como atleta o músico profesional. Alternativamente, puede

convertirse en un trabajador social o líder religioso que no tiene que preocuparse por ganarse la vida con su trabajo. Además, la autosuficiencia evitaría el ausentismo ya que el desempleo hace que las personas carezcan de los recursos necesarios para participar plenamente en la sociedad. Una sociedad autosuficiente no solo sería más cómoda sino también más productiva porque alentaría a los empleados trabajadores.

El trabajo podría eliminarse de la vida humana si la humanidad estuviera libre de las restricciones económicas impuestas por el empleo o el trabajo por cuenta propia. Dado que el trabajo humano está limitado por el tiempo y el valor, no necesitamos leyes que promuevan el trabajo por encima del trabajo para uno mismo. En cambio, deberíamos reformar nuestras leyes para que todos tengan suficientes incentivos para encontrar un empleo remunerado.

Es claro que en cada Estado el Derecho es un todo, sin embargo, al momento de dividirlo nos encontramos con sus ramas como lo son: el Derecho Civil, Derecho Mercantil, Derecho Penal, Derecho Procesal, Derecho Político y Derecho Administrativo, al contrario, con respecto al Derecho del Trabajo, concierne solamente a la normatividad que se relacionan solo con el trabajo, subdividiéndose en Derecho del Trabajo Privado y el Derecho del Trabajo Público.

Ahora, la autonomía, según la RAE, es la condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie. Es decir, el Derecho Laboral, depende de sí mismo para establecer condiciones, no depende de otras ramas del Derecho, por ejemplo, en el Derecho Civil las condiciones las pondría el propio contrato, pero en lo laboral funciona de una manera muy distinta, porque el empleador y el empleado no se pueden tomar en igualdad de condiciones como si sucede en el civil.

Esta autonomía radica en la necesidad de proteger a los trabajadores frente a sus empleadores, resaltando de manera clara a los primeros como la parte más débil en la relación que los vincula, y se decide que las relaciones de trabajo no se regularán solo en los acuerdos que las partes pacten, ni quedan sometidas a las normas que estas se sometan. Según lo anterior, se puede evidenciar, que los trabajadores no pueden privarse voluntariamente de los derechos y garantías que les confiere la legislación laboral. La autonomía de la voluntad no tiene cabida para los derechos inalienables, como si es posible en el Derecho Privado.

La relación jurídica entre empleador y empleado juegan un papel muy determinante en la particularidad del Derecho Laboral, es complejo, teniendo en cuenta la solución a la problemática que esta misma pueda generar, porque está en ella implícita la sociedad, el Estado y el desarrollo económico, este último como servidor del ser humano y no como su dueño.

Uno de los componentes sociales más importantes es el esfuerzo de poder igualar las posiciones sociales, como parte del orden social, cosa que hace que el Estado asuma una posición fundamental en esta aspiración llegando al punto que para estas aspiraciones establezca un salario mínimo, como mecanismo de regulación y de esta manera el trabajador no sea vulnerado.

El principio de autonomía de la voluntad exige valorar en qué medida la adhesión constituye aceptación del clausulado, rechazando que su firma equivalga sin más a su asunción, debido a que el adherente carece de libertad y no conoce su contenido. Debe averiguarse cuales fueron sus expectativas razonables a partir del derecho subyacente, la publicidad, contexto comercial, etc. El contenido del contrato coincide con esas expectativas razonables, ya que ha de presumirse que constituyen la voluntad común de las partes: es lo que el adherente creyó

contratar debido a la apariencia creada por el oferente, que es responsable de la misma por aplicación del principio de buena fe. Tomando como ejemplo la Sentencia T-776/14, de la corte constitucional en donde el empleador solicita el retiro parcial de sus cesantías para el estudio de su hijo en una institución educativa en aviación y por su parte protección como fondo de pensiones y cesantías le niega este requerimiento alegando que esta institución no estaba certificada por la secretaria de educación.

Los siguientes párrafos copiados textualmente de la Sentencia muestran cómo se vulnera el principio de Autonomía entre otros derechos. El retiro parcial del auxilio de cesantía además de ser un beneficio excepcional que puede solicitar el trabajador durante la vigencia del contrato laboral con el fin de destinarlo a educación propia o de su familia nuclear sin comprometer su mínimo vital cuantitativo y cualitativo, genera desde la óptica constitucional una relación con varios derechos de raigambre fundamental, entre los cuales vale resaltar la libertad de escoger profesión u oficio y el libre desarrollo de la personalidad, así como con el derecho a la educación propiamente dicho.

La Sala considera que cuando un fondo de cesantías niega el desembolso del auxilio parcial de cesantía que solicita el trabajador durante la vigencia del contrato laboral con destino a la educación propia o de su familia nuclear, alegando el incumplimiento de ciertos requisitos que por la naturaleza de la profesión o del oficio no son aplicables en sentido estricto, puede llegar a vulnerar, además del mínimo vital del solicitante, los derechos del educando al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de escoger profesión u oficio, en relación con el derecho a la educación, ya que se pueden ver truncados ante la imposibilidad económica de continuar los estudios académicos o técnicos que permitan el desarrollo del proyecto de vida escogido para mejorar las condiciones de sostenimiento y de acceso al plano laboral.

Por ende, dicha negativa debe basarse en un sólido fundamento legal que no excluya intereses superiores y que no genere patrones de desigualdad en las oportunidades que tienen las personas para estudiar a nivel superior o a nivel del trabajo y el desarrollo humano. Es cuestionable que la constitución política de Colombia incluya la autonomía como un principio y que estos sean considerados normas auxiliares y fundamentales para el desarrollo del ordenamiento jurídico de nuestro país y que en material laboral no se cumpla siendo de las más importantes donde los directos beneficiados son las personas y entre estas su calidad de vida. Las leyes laborales se establecen por ley y determinan lo que los trabajadores pueden esperar de sus empleadores. Ciertas leyes laborales promueven los derechos de los trabajadores al establecer salarios mínimos y límites a las horas trabajadas.

Otro de los ejemplos claros y constantes de que los empleados no gozan del principio de autonomía laboral gira entorno a los sindicatos, tema polémico ya que muchas empresas no permiten a sus empleados pertenecer a estos y/o una vez pertenecen a estas entidades no son bien vistos y se les vulneran algunos derechos. La Constitución ha consagrado como derecho fundamental el derecho de asociación y por ende la libertad sindical. Desde la Sentencia T-441/92 la Corte expresó:

En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, , intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para auto conformarse y autorregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la

limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos.

La C-385/2000 al analizar las libertades de asociación sindical positiva y negativa, dentro del contexto de la democracia participativa, precisó:

La participación de todas las personas interesadas en el resultado de un proceso de toma de decisiones es tal vez el más importante de los "principios democráticos" a que se refiere el artículo 39 de nuestra Constitución. Siendo el sindicato el foro de discusión y decisión por excelencia de asuntos determinantes para el desarrollo de las relaciones entre empleador y empleados, forzoso es concluir que el respeto a la posibilidad de participar en él es un límite del fuero interno otorgado por el ordenamiento Jurídico a los sindicatos.

La Corte estima necesario precisar que el derecho de asociación sindical, debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política.

En conclusión, se ha protegido el derecho de asociación y la libertad sindical con los criterios de que son derechos fundamentales y por consiguiente el empleador no puede

irrespetarle al trabajador la escogencia que hubiere hecho. Por otro parte, María

Estela Raffino plantea lo siguiente, textualmente:

Se entiende por autonomía la capacidad de decidir de manera propia, independiente, sin la coerción o la influencia de terceros. Este término se aplica dentro del pensamiento filosófico (ética), psicológico (psicología evolutiva) e incluso legal y político (soberanía), pero siempre con significados semejantes, vinculados con la capacidad de autogestión y la independencia, cuando no la libertad. En el desarrollo cognitivo y emocional de las personas, la autonomía se convierte en una cualidad cada vez más marcada y esperada del individuo. Quizá porque de niños (y aún de adolescentes) somos seres vulnerables, que en gran medida dependen de las decisiones de sus padres (lo que en materia jurídica consagra la patria potestad) tanto para lo logístico como lo afectivo. Esta última forma de dependencia es la última en desaparecer, a medida que nos hacemos más autónomos y empezamos a tomar nuestras propias decisiones.

Los individuos adultos, así, poseen una capacidad de autonomía que los convierte en sujetos de derecho, o sea, en personas capaces de tomar sus propias decisiones sin consultar antes a nadie (aunque puedan elegir hacerlo). En este sentido es lo contrario de la heteronomía o la dependencia. Desde luego, con la autonomía, como con la libertad, también se adquieren obligaciones y responsabilidades. En ese sentido es un rasgo de madurez o adultez.

En materia política, similarmente, es un rasgo de soberanía de las naciones como tales: un país que tenga autonomía en materia legal, económica y cultural será un país

independiente, por ende, un país más libre y capaz de hacer frente a la comunidad internacional.

Enfocándose en el concepto de autonomía se encuentra que es “facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros” del cual podemos decir que se refiere a esa capacidad que tiene cada persona de decidir sin ser encaminado a ciertas causales, situaciones o acciones específicas. Ser autónomo permite actuar de acuerdo con un instinto propio, de acuerdo con las propias convicciones y a propias necesidades, sin sentir presiones internas o externas que conlleven a tomar decisiones.

Es tanta la importancia de defender este criterio que en Colombia esta figura se conoce como un principio fundamental e inviolable, conocido como principio de Autonomía, este transversalmente atraviesa todas las leyes y es intrínseco al ser humano, ya que como lo mencionamos anteriormente es la capacidad de decisión personal, en el ámbito laboral también debe hacerse presente en cada una de las situaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior el principio de Autonomía debe aplicarse a todos los trabajos permitiéndole al empleado tener libertad para controlar y ejecutar aspectos de su vida profesional dentro de la empresa, teniendo en cuenta que cuando estos sienten apoyo y bienestar laboral podrán desempeñar mejor sus funciones, más aún si sus decisiones pueden ser aceptadas y entendidas por sus empleadores.

Cuando se habla del principio de autonomía laboral se podrían resaltar los siguientes aspectos:

- a) El empleado se siente respaldado por su empleador al dejarlo actuar autónomamente.
- b) El empleador puede organizar de acuerdo con lo contratado la forma de realizar la labor.

- c) El empleado da un mayor rendimiento ya que se encuentra a gusto con el ejercicio de su labor.
- d) El empleado se compromete a tomar decisiones responsables que no afecten su entorno ni su ámbito laboral.

Haciendo un énfasis en este último punto, se enlazan el principio de autonomía con el contenido del presente documento en donde se pretende mostrar que el empleado tiene derecho pleno de hacer uso de los recursos pertenecientes a la seguridad social más específicamente a las cesantías y decidir responsablemente el uso que desee darle a estas sin limitarse de las causales establecidas en la norma colombiana, teniendo en cuenta que durante el estado de emergencia sanitaria los empleados si tenía plena autonomía en el uso de las cesantías por medio de un retiro parcial de estas.

Se hizo énfasis en esta última parte como tema de estudio y como pregunta problema dentro de este; ¿Por qué el empleado no puede disponer de sus propios recursos?; ¿Por qué el empleado debe limitarse a 3 causales en el retiro de las cesantías si es un bien ya ganado?; ¿En Colombia se aplica el principio de autonomía laboral?; ¿Se debe limitar al empleado en el ejercicio de su autonomía? Con estos interrogantes debatimos el significado de principio de autonomía en Colombia en el ámbito laboral y en respuesta a ellos la conclusión es que no se aplica este principio en su totalidad en materia laboral en Colombia.

Capítulo III**Conclusiones**

En Colombia legalmente el tema de las prestaciones sociales está enfocada en un parámetro regulado por el Código Sustantivo de Trabajo dentro del cual se establecen los derechos a los que tienen alcance todos los trabajadores dentro del territorio del país, pautado por una serie de requerimientos que se deben cumplir de parte y parte sin embargo es importante hacer énfasis a los límites constitucionales que tiene el empleador al momento de ejercer controles sobre la forma en la que el trabajador gasta o invierte tales prestaciones.

A pesar de este reconocimiento legal hacia el trabajador en razón de las cesantías es notable la limitante existente entre estas y su disfrute debido a que solo se regulan en casos de adquisición de vivienda nueva, reparación, educación, prestación del servicio militar, terminación del contrato laboral o en caso de fallecimiento del titular, aislando así la Ley otras situaciones u opciones que puedan desarrollarse y replantearse los casos ya descritos por el Código Sustantivo del Trabajo

Por esta razón y de manera particular se distingue la presentación de unos conflictos entre la norma y el libre desarrollo de los principios de autonomía y buena fe con el trabajador siendo esta una base primordial en el inicio de la relación contractual, conociendo el reconocimiento de este derecho prestacional con el que debe contar todo trabajador de acuerdo al tipo de contrato pactado pero también es necesario tener en cuenta que la Ley tiende a ser limitante y exegética al instaurar solo unos casos puntuales.

Se determina esta problemática al verificar la norma existente en Colombia y comparar los regímenes ya existentes además no solo es la escala comparativa entre uno y otro sino

apreciar un quebrantamiento entre los principios fundamentales de buena fe y autonomía. Como se sabe la buena fe, inicia no solo en el momento de tomar la decisión de pactar el contrato sino durante y hasta después ya que se enfrasca en brindarle una garantía a las partes desde el sano juicio de la toma de decisión y compromiso como acuerdo de manera leal, honesta comprometida y sincera al desarrollar actividades y labores concluyentes, este principio no marca solo el compromiso que se adquiere sino que la falta de este genera un vacío que daría por culminada la relación laboral.

Este principio se adhiere a las cesantías y su disfrute partiendo de que la Ley limite la buena fe por los casos puntuales del retiro estas generando dudas hacia otras situaciones de buena fe en la que el trabajador pueda contar con estas prestaciones que finalmente pertenecen al titular. El retiro de cesantías ha tenido diversas variaciones con el pasar del tiempo, en el entendido que las mismas se limitaban en primera instancia de manera exclusiva en eventos de terminación del contrato de trabajo. Seguidamente fueron extendidas en casos de compra o mejor de vivienda o educación.

Una situación que dejo en evidencia el manejo dado a nivel normativo a las causales de retiro de cesantías se dio en el momento de la crisis de la pandemia en la cual el gobierno mediante el Decreto 448 de 2020. En este Decreto el gobierno autorizo por la situación de crisis el retiro de las cesantías sin necesidad de argumentar situación diferente que la intención de disponer de ellas.

Finalmente surge el cuestionamiento respecto a las diversas formas en las cuales el empleador puede garantizar el buen uso de las cesantías. El deber ser implica que el empleador debe evidenciar que el trabajador gastó las cesantías en lo que declaro inicialmente; ¿pero hasta

donde puede el empleador evidenciar que el trabajador materializó las mencionadas mejoras?

Para efectos de la presente investigación eliminar las causales de retiro de las cesantías dado que el demostrar su buen uso, lo que requerirá el envío de reportes fotográficos o magnetofónicos por parte del trabajador, implica la vulneración de los Derechos de autonomía y buena fe en materia laboral.

Referencias

- @gerencie.com (2021). Fórmulas utilizadas en las liquidaciones de prestaciones sociales. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/formulas-utilizadas-en-la-liquidacion-de-prestaciones-sociales.html>
- @gerencie.com (2022). Prima de servicios. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/prima-de-servicios.html>
- Abramovich, V., y Courtis, C. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta.
- Acevedo-Tarazona, Á. (2010). La seguridad social. Historia, marco normativo, principios y vislumbres de un Estado de derecho en Colombia. *Anuario de Historia Regional y de las Fronteras*, 15(1),191-204.
- Acendo, (2022). Autonomía y transparencia, claves para la motivación laboral. Acendo a Crehana Company. Bogotá. Recuperado de: <https://blog.acendo.com/autonomia-y-transparencia-claves-para-la-motivacion-laboral>
- Actualícese. (2022). *ABC de las cesantías*. Recuperado de: <https://actualicese.com/cesantias/>
- Actualícese.com.co. (12/02/2018). Generalidades del salario común e integral. Recuperado de: <file:///C:/Users/SyD/Downloads/EA-02-2018-salario-comun-e-integral.pdf>
- Alé, M. C. (2021). Colisión de derechos en pandemia. Derecho a la salud y límites a la acción estatal. *JURÍDICAS CUC*, 17(1), 367–404. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.13>
- Almansa, J. (1984). *Derecho de la seguridad social*. Madrid: Tecnos.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2017). La autonomía efectiva de la voluntad del trabajador en el Derecho del Trabajo contemporáneo. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/324224431_La_autonomia_efectiva_de_la_volunta

d del trabajador en el Derecho del Trabajo contemporaneo/link/5b9a1339458515310583f
bad/download

- Arango, R. (2005). *El concepto de derechos sociales fundamentales*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Armstrong, B. (1932). *Insuring the Essentials*. In Macmillan Co., A scholarly review of the state of social insurance efforts as they stood in the early 1930s, by one of the principal designers of Social Security's old age insurance program.
- Arrieta-López, M. & Sierra-García, L. (2022). *Nuevos Enfoques en Derechos Humanos, Irenología y Métodos de Solución de Conflictos*. Editorial Universitaria de la Costa Sociedad por Acciones Simplificadas SAS. Barranquilla, Colombia.
- Arrieta-López, M. (2022). Evolución del derecho humano a la paz el marco de las Naciones Unidas y de las Organizaciones de la Sociedad Civil. *JURÍDICAS CUC*, 18(1), 519–554. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.18.1.2022.21>
- Asamblea General de la ONU (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Asamblea General. Washington D. C: ONU.
- Baraona-Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Revista Criterio jurídico garantista*, 2, 252-264.
- Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio juridico garantista*. 252 (2). Recuperado de:
http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista/2/16ricardobarona.pdf
- Berggrun, L., y Jaramillo, F. (2011). Performance persistence: The case of Colombia's pension and severance pay funds. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, (48),15-30.

- Bonilla-García, A., y Comte-Grand, A. H. (1998). *Las reformas de los regímenes de pensiones en América Latina. Dos décadas de reformas*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Brinkley, Al. (1983). *Voices of Protest: Huey Long, Father Coughlin and The Great Depression*. Vintage Press, A good overview of Long and Coughlin.
- Canessa, M. Á. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el “ius cogens” laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 72, 111-151.
- Carrillo, Y., y Bechara, A. (2019). Juez discrecional y garantismo: Facultades de disposición del litigio en el Código General del Proceso. *JURÍDICAS CUC*, 15(1), 229–262. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.09>
- Chambers, C. (1963). *Seedtime of Reform: American Social Service and Social Action 1918-1933*. University of Minnesota Press. In-depth discussion of events in the period leading up to the creation of Social Security.
- Chingate, H. (2014). Autonomía en el derecho laboral colombiano: Universidad cooperativa de Colombia. Recuperado: <http://derecholaboral2014danielagr.blogspot.com/2014/08/autonomia-del-derecho-laboral-colombiano.html>
- Circulo de estudios Latinoamericanos (2020). El Aumento del desempleo activó el retiro de cesantías. CESLA. Recuperado de: <https://www.cesla.com/detalle-noticias-de-latinoamerica.php?fecha=2020&Id=10917>
- Código Civil de la República de Colombia. (1887). Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/codigo_civil_colombia.pdf
- Código Civil de Uruguay. Recuperado de: http://www.oas.org/dil/esp/codigo_civil_uruguay.pdf

Código Laboral. (2017). *Sustantivo del trabajo, procedimiento laboral, seguridad social y pensiones.*

Edición Leyer.

Colfondos (2002). ¿Que son las Cesantías?. Recuperado de:

<https://www.colfondos.com.co/dxp/personas/cesantias/que-son>

Colfondos. (2022). Cesantías retroactivas. Recuperado de:

<https://www.colfondos.com.co/dxp/empresas/cesantias/retroactivas>

Comunidad Contable. (2022). Cesantías, prestación social en Colombia. Recuperado de:

<https://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Laboral/cesantias.asp?#:~:text=Las%20cesant%C3%ADas%20anualizadas%20son%20un,que%20se%20acojan%20a%20este>

Conde-Marín, E. (2007). *La Buena fe en el contrato de trabajo*. Madrid: Editorial la Ley Wolters

Kluwer, p.62.

Congreso de la República de Colombia. (1945). Ley 6 de 1945. Bogotá, D.C.

Congreso de la República de Colombia. (1946). Ley 65 de 1946. Bogotá, D.C.

Congreso de la República de Colombia. (199). Ley 100 de 1993. Bogotá, D.C.

Congreso de la República de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990. Bogotá, D.C.

Consejo de Estado. (2007). Jurisprudencia Cesantías/ Régimen anualizado de Cesantías. Recuperado

de: [https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/08001-23-31-000-2011-00628-01\(0528-14\)CE-SUJ2-004-16.pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/08001-23-31-000-2011-00628-01(0528-14)CE-SUJ2-004-16.pdf).

Constitución política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 83 [Titulo II.]. Recuperado de:

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-4/articulo-83>

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 53 [Titulo II.] Consultado en:

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

Corte Constitucional. (1994). Sentencia C 023. [MP Vladimiro Naranjo Mesa]. Recuperado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>

Corte Constitucional. (2002). Sentencia C 107.[MP Clara Ines Vargas Hernandez] Consultado en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-107-02.htm>

Corte Constitucional. (2004). Sentencia T-168/04. Bogotá, D.C.

Corte Constitucional. Sala plena. (2006). Sentencia C 823.[MP Jaime Cordoba Triviño]. Recuperado

de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-823-06.htm>

Corte Constitucional. Sala Plena. (2018). Sentencia T 088. [MP José Fernando Reyes Cuartas].

Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-088-18.htm>

Corte Constitucional. Sala Plena. (2020). Sentencia C 171.[MP José Fernando Reyes Cuartas].

Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-171-20.htm>

Corte Constitucional. Sala sexta de revisión. (2009). Sentencia T 519. [MP Jorge Ignacio Pretelt

Chaljub]. Recuperado de: [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-519-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-519-09.htm)

[09.htm](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-519-09.htm)

Corte Constitucional. Sala sexta de revisión. (2017). Sentencia T 678. [MP Carlos Bernal Pulido].

Recuperado de: [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-678-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-678-17.htm#:~:text=El%20derecho%20al%20m%C3%ADnimo%20vital,la%20recreaci%C3%B3n%20la%20atenci%C3%B3n%20en)

[17.htm#:~:text=El%20derecho%20al%20m%C3%ADnimo%20vital,la%20recreaci%C3%B3n%20la%20atenci%C3%B3n%20en](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-678-17.htm#:~:text=El%20derecho%20al%20m%C3%ADnimo%20vital,la%20recreaci%C3%B3n%20la%20atenci%C3%B3n%20en)

[n%20la%20atenci%C3%B3n%20en](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-678-17.htm#:~:text=El%20derecho%20al%20m%C3%ADnimo%20vital,la%20recreaci%C3%B3n%20la%20atenci%C3%B3n%20en)

Corte Suprema de Justicia. (2019). Sentencia SL4537-2019. Bogotá, D.C.

Cruz Villalon, J. (2015). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid. Editorial Tecnos.

Dworking, R. (2000). *Filosofía del Derecho*, México: Fondo de Cultura Económica.

El Empleo. (2022). Salario Integral. Recuperado de: [https://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-](https://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-laborales/cual-es-el-salario-integral-para-los-colombianos-en-el-2022-6598)

[laborales/cual-es-el-salario-integral-para-los-colombianos-en-el-2022-6598](https://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-laborales/cual-es-el-salario-integral-para-los-colombianos-en-el-2022-6598)

- El tiempo (2022). ¿Cómo hacer la solicitud para retirar las cesantías por covid-19?. El Tiempo: Economía. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/retiro-de-cesantias-por-covid-19-como-hacer-la-solicitud-652072>
- Enciclopedia jurídica (2020). Autonomía. Recuperado de: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/autonom%C3%ADa/autonom%C3%ADa.htm>
- Engels, F. (2001). El papel del trabajo en la transformación del mono al hombre, ediciones Quinto Sol, 12 reimpresión, México, 30 p.
- Epstein, A. (1936). Insecurity: A Challenge to America. Third Revised Edition, Harrison Smith and Robert Haas. A classic study of social insurance, with one of the first published critiques of the recently passed Social Security Act by a critic who believed the Act did not go far enough in addressing the need for social insurance programs.
- Escrucera, Á. (1976). *Seguridad Social*. Bogotá: Universidad Libre.
- Escuelas de familia moderna. (s.f). Recuperado de: https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA_Y_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e#:~:text=Autonom%C3%ADa%20se%20refiere%20a%20la,hacer%2C%20pero%20no%20s%C3%B3lo%20eso.
- Franco G., Á. (2005). El auge de la protección social. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1),135-147.
- García-Guzmán, M. (2014). Derecho a la seguridad social. *Estudios Políticos*, 9(32),83-113.
- Gerencie. (2022). Prestaciones sociales. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/prestaciones-sociales.html>

- Gómez-Vélez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1),103-116.
- González, J. (2002). Salud y seguridad social: entre la solidaridad y la equidad. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 1(2),18-24.
- Gov.co. (2020) concepto 513951 de 2020. Departamento Administrativo de la Función Pública. Radicado No.20206000513951. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=156148>
- Goyes, I. (2013). principios del derecho laboral y la seguridad social en Colombia. Universidad de Nariño. Recuperado de: <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-Moreno.pdf>
- Goyes-Moreno, I., y Hidalgo-Oviedo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?. *Entramado*, 8(2),168-183.
- Hernández, P. (1989). *Seguridad social: antecedentes, evolución, fines, principios, tendencias. Convenios internacionales. Práctica legislativa*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- ILO. 1944). La declaración de Filadelfia. Estados Unidos: International Labour Organization. Consultado en: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- Institución Universitaria Escolme. (s.f). Concepto de prestaciones laborales. Recuperado de:
https://www.escolme.edu.co/almacenamiento/tecnicos_oei/leg_laboral/contenido_u4.pdf
- Institución Universitaria Escolme. (s.f). Salario. Institución Universitaria Escolme. Recuperado de:
https://www.escolme.edu.co/almacenamiento/tecnicos_oei/leg_laboral/contenido_u3.pdf
- Instituto Nacional de Contadores. (2016). ¿Qué son las cesantías retroactivas?. Ministerio de Trabajo. Recuperado de: <https://incp.org.co/que-son-las-cesantias-retroactivas/>
- Jaramillo, C. (1974). *La Seguridad Social en Colombia*. Bogotá: Temis.

- Jaramillo, D. (2008). La buena fe: lealtad en la jurisprudencia laboral. *Revista de actualidad laboral y seguridad social*. 146, 30-31. Recuperado de:
https://xperta.legis.co/visor/rlaboral/rlaboral_7680752a7f84404ce0430a010151404c/revista-de-actualidad-laboral-y-seguridad-social/la-buena-fe%3a-lealtad-en-la-jurisprudencia-laboral
- Katz, M.B. (1996). *In The Shadow of the Poorhouse: A Social History of Welfare in America*. Tenth Anniversary Edition, Basic Books, An outline of the development of American social policy from the earliest days.
- Kennedy, D. (1999). *Freedom From Fear: The American People in Depression and War, 1929-1945*. Oxford University Press. The early chapters in this book contain a good summary of the period right before the Depression through the passage of Social Security.
- Kurczyn-Villalobos, P., Pastrana-González, M., y Zavala-Gamboa, O. (2015). Goldin, Adrián El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21),269-276.
- Lacayo-Arana, M. A. (2021). El principio de la autonomía de la voluntad en los contratos con condiciones generales en el ordenamiento colombiano. *Catálogo Editorial*, 1(64-4), 45–76.
doi: <https://doi.org/10.15765/poli.v1i64-4.1977>
- Lamo Gómez, J. (2003). El sentido del trabajo en las sociedades contemporáneas: visión introductoria al derecho del trabajo en la legislación colombiana. Bucaramanga: Editorial UNAB.
- Lamo-Gómez, J. (2003). *El sentido del trabajo en las sociedades contemporáneas: visión introductoria al derecho del trabajo en la legislación colombiana*. Bucaramanga: Editorial UNAB.

Legis (.2021). Reglas para retirar cesantías por afectación de la pandemia rigen hasta que finalice la emergencia sanitaria. Legis, Ámbito jurídico. Recuperado de:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/reglas-para-retirar-cesantias-por-afectacion-de-la-pandemia-rigen-hasta-que#:~:text=As%C3%AD%20lo%20determin%C3%B3%20el%20Consejo,previstos%20por%20el%20Decreto%20488>

Legis. (2022). Cesantías, Prestación social en Colombia. Legis. Recuperado de:

<http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Laboral/cesantias.asp>

Llanos-Reyes, C. (2013). Seguridad social, empleo y propiedad privada en William Beveridge. *Historia Crítica*, (51),223-246.

López de González, L. (1973). *La Seguridad Social en Colombia*. Bogotá: Universidad Libre.

Lubove, R. (1968). *The Struggles for Social Security: 1929-1935*. Harvard University Press

Lyon-Caen, G., Pélissier, J. & Supiot, A. (1996). *Droit du Travail*. (18a ed.). Italia: Dalloz.

Mangarelli, C. (2009). El principio de la Buena fe y su aplicación en el Derecho del trabajo. *Revista de derecho y ciencias penales*. (Universidad San Sebastian ,12, 7-43.

Manrique, P. El salario mínimo vital y móvil en la jurisprudencia constitucional colombiana
Departamento de Publicaciones Universidad Externado de Colombia.

<https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-el-salario-minimo-vital-y-movil-en-la-jurisprudencia-constitucional-colombiana-9789587108590.html>

Marasco, N., y Fernández-Pastor, M. (s.f). La solidaridad en la seguridad social. Hacia una ciudadanía social, Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social (CIESS), Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), colección Breviarios de la Seguridad Social.

McElvaine, R. (2000). *The Depression and New Deal: A History in Documents*. Oxford University Press. This book has lots of photos and short essays and is easy to read.

Mendieta-González, D., y Jaramillo, C. (2019). El sistema general de seguridad social en salud de Colombia. Universal, pero ineficiente: a propósito de los veinticinco años de su creación. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 201-218.

<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.29.13905>

Ministerio de Protección Social – Colombia. (2022). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). Resolución de prórroga. [Resolución 1913 del 2021]. Recuperado de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201913%20de%202021.pdf

Ministerio de Trabajo. (2020). Respuesta radicado No. (06EE2020120300000010483 de 2020).

Recuperado de:

<file:///C:/Users/SyD/Downloads/Radicado%2006EE2020120300000010483.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2021). Radicado No.20216000199851.Concepto 199851 de 2021.

Departamento administrativo de la función pública. Recuperado de:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=167768.

Ministerio del Trabajo. (2020). Decreto legislativo de orden laboral. [Decreto 488 de 2020].

Recuperado de:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20488%20DEL%2027%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (2022). ¿Qué es la seguridad social? Bogotá: MinTrabajo. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Trabajo decente. Bogotá: MinTrabajo. Consultado en:
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>
- Miranda-Gutiérrez, G. (2003). Las perspectivas de la seguridad social en los inicios del siglo XXI. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29(2), 174-182.
- Miranda-Gutiérrez, Guido. (2000). La seguridad social en el nuevo milenio. *Acta Médica Costarricense*, 42(1), 4-6.
- Mitchell, D. (2000). *Pensions Politics and the Elderly: Historic Social Movements and Their Lessons for Our Aging Society, discussion of the Townsend Plan, the Ham and Eggs movement, and other alternative pension movements in California*.
- Mitchell, G. (1992). *The Campaign of the Century*. Random House, 1992. This is the most comprehensive account of Upton Sinclair's EPIC Plan.
- Neme-Villarreal, M.L. (2010). La presunción de buena fe en el sistema jurídico colombiano: una regla cuya aplicación tergiversada desnaturaliza el principio. *Revista de Derecho Privado*. 18, 65–94.
- OIT. (2022). ¿Qué es un salario mínimo?. Organización Internacional del Trabajo. Consultado en:
<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>
- Ospina-Morales, R. (2006). Terminología moderna en derecho laboral y el régimen de transición en pensiones. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, IX(17),49-56.

- Palomeque-López M.C., y Álvarez-De La Rosa, M. (2013). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Palomo-Vélez, R. (2008). Reseña de "Fundamentos de Derecho Laboral" de Sergio Gamonal Contreras. *Ius et Praxis*, 14(2),659-665.
- Patlán-Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2),121-133.
- Pérez, F. (2004). De la Europa de los mercaderes a la Europa social; los aspectos sociales de la Constitución europea de 2004, presentado en el V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Portela, J. G. (2020). El Derecho en tiempos de crisis: Una aproximación a las nociones de verdad y justicia. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 269–286. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.11>
- Presidencia de la República de Colombia. (1945). Decreto 2767 de 1945. Bogotá, D.C.
- Presidencia de la República de Colombia. (1947). Decreto 1160 de 1947. Bogotá, D.C.
- Presidencia de la República de Colombia. (2002). Decreto 1252 de 2002. Bogotá, D.C.
- Presidencia de la Republica. (Agosto 30 del 2019). [Decreto 1562 del 2019]. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99909>
- Presidente de la República de Colombia. (2019). Decreto 1562 de 2019. Bogotá. D.C.
- Procuraduría. (2009). Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Recuperado de: https://apps.procuraduria.gov.co/gp/gp/anexos/trabajo_digno_y_decente_en_colombia_seguimiento_y_control_preventivo_a_las_politicas_publicas.pdf

QuestionPro. (2022). Investigación Descriptiva. Recuperado de:

<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Ravina-Ripoll, R., Gálvez-Albarracín, E. J., & Otálvaro-Marín, B. (2020). Post acuerdo de paz: Una etapa a legitimar bajo el calediscopio de las Mipymes colombianas. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 303–322. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.13>

Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social Vol.1 No.2,2010, pp. 15-31 María Cristina Gajardo Harboe / Buena fe y derecho del Trabajo.

Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (16),179-215.

Rubinow, I. M. (1913). *Social Insurance: With Special Reference to American Conditions*. Henry Holt.

Rubinow, I. M. (1934). *The Quest for Security*. Henry Holt, Rubinow's two books were the most influential on early thinking regarding social insurance. President Roosevelt, in particular, was an admirer of Rubinow's work.

Rueza-Barba, A. (2006). La seguridad social y sus antecedentes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (2),283-340.

Ruiz-Moreno, Á. (2011). Retos y desafíos de la seguridad social latinoamericana: entre la realidad y la utopía. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (12),113-147.

Schlesinger, Jr. (1988). *Three volumes: "The Crisis of the Old Order," "The Politics of Upheaval" and "The Coming of the New Deal."* Houghton-Mifflin, The American Heritage Library, This is the classic history of this period.

Seager, H. (1910). *Social Insurance: A Program of Social Reform*, Macmillan Co. Believed to be the first American work on social insurance.

Secretaría del Senado (2022). Constitución Política de Colombia Art 287. Bogotá, D.C. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Semana (2022). Cesantías: ¿en qué se las gastan los colombianos y por qué proponen restringir su uso?. Revista Semana. Consultado en:

<https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/cesantias-en-que-se-las-gastan-los-colombianos-y-por-que-proponen-restringir-su-uso/202202/>

Sentencia C 544 de 1994 Corte Constitucional de Colombia

Skocpol, T. (1992). *Protecting Soldiers and Mothers*. Harvard University Press (Belknap). Source for information on Civil War pensions, Mothers pensions, and early workmen's compensation efforts.

Suárez Landazábal, O., & Araque Barboza, F. Y. (2020). Derechos humanos del adulto mayor en el ámbito familiar colombiano en el marco del envejecimiento demográfico. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 225–250. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.09>

Suarez, D., y López, G. (2021). Desarrollo jurisprudencial de la corte constitucional sobre el pago de cesantías en Colombia. Recuperado de:

http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33766/3/2021_pago_cesantias.pdf

Thayer A, William y Novoa F, Patricio, op.cit. (n.11), ppp.318.

Tribunal Administrativo del Magdalena. (2021). Régimen anualizado de cesantías – Características.

Recuperado de:

https://www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com/images/Jurisprudencia/WhatsApp_2018/relatoria1.pdf

Unisabana. (2021). ¿Para qué sirven las cesantías?. Recuperado de:

<https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/que-debe-saber-sobre-las-cesantias/>

Universidad del Rosario. Retos éticos de la investigación socio jurídicos: una revisión a partir de buenas prácticas en artículos publicados. Recuperado de:

<https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73355497005/html/index.html>

Universidad Tecnológica Ecotec Recuperado de:

https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2016F1_CSC244_17_65670.pdf

Urueña, A. (2018). El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo. Blog. Tu asesor laboral: todas las respuestas sobre derecho laboral. Recuperado de:

<https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/15-principio-buena-fe-laboral-derecho-trabajo>

Valdez, G. (2019). *Derecho laboral individual*. Bogotá: Universidad del Rosario. Legis.

Vanessa, P. *El salario mínimo vital y móvil en la jurisprudencia constitucional colombiana*.

Departamento de Publicaciones Universidad Externado de Colombia.

<https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-el-salario-minimo-vital-y-movil-en-la-jurisprudencia-constitucional-colombiana-9789587108590.html>

Vega, M., y Martínez, D. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de

justicia social. Organización Internacional del Trabajo. Documentos de trabajos. Recuperado

de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

[declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf)

Villaçá-Azevedo, M. (2004). Buena fe objetiva y los deberes de ella derivados". Tratado de la Buena

Fe en el Derecho, T. II. Director Marcos M. Córdoba. La Ley, Buenos Aires, p. 133

- Villasmil-Prieto, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21),203-228.
- Villasmil-Prieto, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (22),1-27.
- Watkins, T. H. (1993). *The Great Depression: America in the 1930s*. Back Bay Books. Lots of photos and short essays.
- Watkins, T. H. (1999). *The Hungry Years: A Narrative History of the Great Depression in America*. Henry Holt. A more in-depth account of this period.
- Weaver, C. (1982). *The Crisis in Social Security: Economic and Political Origins*. Duke Press Policy Studies, Contains an account of historical developments from prior to 1900 through the Social Security amendments of the early 1970.