



**Análisis de la Constitucionalidad del artículo 488 del
CST, que regula la prescripción de los derechos
laborales, en vigencia de la relación laboral.**



**Vargas Cobos, Liliana; Agudelo Badillo, Roger Amaure;
& Hernández, Libardo Alonso**

Especialización en Derecho Constitucional

RESUMEN

Uno de los Propósitos del texto constitucional y la legislación laboral, es el garantizar la efectividad de los derechos laborales como resultante de una relación laboral, ante el poder dominante que puede ejercer el empleador, entre los cuales se encuentran plasmadas unas garantías mínimas que son irrenunciables, y que por su condición no le permite al trabajador desprenderse de ellas, ni el patrono desconocerlas, pues es esto sería la máxima expresión del abuso del poder que ejerce el patrono. La relación laboral, entendida esta como el vínculo contractual que existe entre una parte llamada patrono y una trabajadora, y que se encuentra materializada mediante la existencia de tres elementos importantes, como lo es el salario, subordinación y la prestación personal del servicio, y que su ejecución garantiza el reconocimiento de unas garantías mínimas (prestaciones sociales) a favor del trabajador, y que por acción del artículo 488 del código sustantivo del trabajo están siendo anuladas, ya sea por no ser reconocidas y canceladas por parte del patrono o porque por acción del artículo citado se están viendo anuladas por el transcurso del tiempo, logrando que se vea ajustada a derecho la conducta arbitraria del patrono, toda vez que la misma norma permite que la prescripción de los derechos labores se cuenta a partir de la exigibilidad de los derechos laborales, sin tener en cuenta que el trabajador se encuentre inmerso en la relación laboral, situación que impide que este accione en procura del goce efectivo de sus acreencias laborales.

Palabras Clave

Garantías Mínimas, Irrenunciabilidad, Prescripción, relación laboral, salario, subordinación, Prestación Social, constitucionalidad, reclamación, exigibilidad, transgresión de derechos.

ABSTRACT

One of the purposes of the Constitution and labor legislation, is to guarantee the effectiveness of labor rights as a result of an employment relationship, with the dominant power that can exercise the employer, among which are embodied minimum guarantees which are inalienable and that his condition does not allow the worker to discard them, or the employer not know them, it is this would be the ultimate expression of abuse of power exercised by the employer. The employment relationship, understood as the contractual relationship between employer and a part called a worker, and that is materialized by the existence of three major elements, such as the salary, subordination and staff providing the service, and execution guarantees the recognition of minimum guarantees (social benefits) for the worker, and that action Article 488 of the Labor Code are being canceled,



either because they are not recognized and canceled by the employer or because action of that article are seeing annulled by the passage of time, making it look consistent with the law the arbitrary conduct of the employer, since the same rule allows the prescription of work rights is measured from the enforcement of rights labor, regardless of the worker is immersed in the employment relationship, this situation prevents operate in pursuit of effective enjoyment of their labor claims.

Key words

Minimum Guarantees, Irrenunciability, Prescription, employment relationship, salary, subordination, Social Benefit, constitutionality, claim, enforceability, transgression of rights.

INTRODUCCIÓN

Desde el paradigma del derecho laboral la regulación del trabajo se cimienta principalmente en la idea de que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral haciéndose necesaria su protección, ponderando de manera ajustada aspectos económicos, sociales y políticos, ordenando las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores con el fin de contrarrestar las causas que originan esta desigualdad y de ahí equilibrar los intereses de ambas partes reconociendo sus derechos y obligaciones de modo tal que permita un funcionamiento adecuado en el desarrollo del vínculo laboral, en otras palabras los mecanismos establecidos en la ley deben permitir que los trabajadores tengan un nivel adecuado de protección social, haciéndose imperiosa la intervención del estado.

Desajustes muy grandes entre las prerrogativas que la legislación supuestamente otorga, puede llevar a que trabajadores y empleadores terminen eludiendo estos pagos, creándose de esta forma empleos informales; en la realidad abundan grandes grupos de trabajadores que no poseen ningún beneficio social, haciendo evidente que las empresas no tengan la cantidad suficiente de productividad o que no estén dispuestos a pagar por ella contratando mano de obra, o en muchos casos algunos trabajadores prefieren percibir un ingreso en lugar de pagar por el porcentaje para acceder a los beneficios que le otorga la ley o tener que ahorrar para el futuro.

De lo anterior se desprende, que el reducido grupo de trabajadores en Colombia que alcanzan a beneficiarse con estos privilegios que la ley señala, particularmente las prestaciones sociales, llegan a perderlos por operar la figura de la prescripción al transcurrir los tres años sin ejercer la correspondiente petición ante la ley o ante el propio empleador, puesto que el incumplimiento del plazo de la prescripción sin que el facultativo inste la acción oportuna en tiempo y forma, tiene como consecuencia la extinción del derecho, poder o potestad sometidos al mismo. Se trata de una extinción que se produce con carácter definitivo y total sobre el derecho sometido al término de la prescripción. Extinción que, dada su automaticidad trae consecuencias lesivas a los intereses del trabajador tras haberse cumplido el plazo estipulado para ello.

Por otra parte, las consecuencias que causa la prescripción repercuten tanto en el derecho como en la acción que sirve de cauce para ejercitarlo, siempre que el beneficiario ejercite la facultad dirigida a repeler la acción tardía del derecho y la consiguiente inexigibilidad de la pretensión del titular de los derechos laborales, es decir con la respectiva excepción. Así, la prescripción comporta la extinción del derecho, y, a su vez, la de la acción dando como resultado la invalidez de la misma si se ha



ejercitado tras haberse cumplido el plazo señalado, feneciendo de esta forma el derecho y el acto material que explícitamente fija la norma para ejercitar aquél, viéndose afectados de idéntica forma, ya que ni uno ni otro tendrían la posibilidad de ejecutarse con exitosos resultados; y en caso de hacerlo, su ineficacia es total por haber desaparecido el derecho.

De lo anterior se colige, que el objeto de la elaboración del presente artículo es dar a conocer la necesidad de protección real y efectiva que se debe brindar a los intereses de los trabajadores en Colombia, parte débil de la relación laboral donde sus derechos son truncados por la presión que se origina con la aplicación de la figura señalada en la legislación como la prescripción, la cual es el tema central de estudio.

Planteamiento Del Problema. Uno de los alcances del constituyente es la protección efectiva del trabajador en aras de mantener incólumes las garantías mínimas que con ocasión a la prestación personal del servicio se derivan, razón por la cual la legislación laboral en concreto debe dirigir sus postulados y articulados a desarrollar lo que allí se ordena, garantizando el cumplimiento de los mandatos constitucionales.

Con lo anterior y a fin de identificar quizás artículos que no se encuentran ajustados al orden constitucional en la legislación laboral, se hace necesario indagar y reflexionar de la siguiente manera:

Por qué vulnera el artículo 488 del C.S.T., que al respecto enuncia : Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto, las garantías mínimas del trabajador al aplicar la prescripción de derechos, cuando se omite la reclamación de estos dentro del término establecido en vigencia de la relación laboral?

Hipótesis: El artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, no se encuentra ajustado al orden constitucional, por las siguientes razones:

La irrenunciabilidad de derechos y garantías mínimas que se encuentra consagrada en el artículo 53 de la Constitución Nacional no está siendo acatada por la normatividad y, por el contrario la legislación laboral limita la posibilidad de reclamación de derechos a tres años después de que se hace exigible el derecho, sin tomar en consideración si se está en vigencia de la relación laboral.

Se están violando derechos de carácter fundamental del trabajador, y por si fuera poco se atenta contra la estabilidad de la familia, tomada esta como la unidad básica de la sociedad, y protegida por el Constituyente. El constituyente resalta en el artículo 53 la primacía de la realidad sobre la norma, y al dar aplicación a un artículo que viola tajantemente derechos y garantías mínimas se está otorgando mayor importancia a la formalidad que a la realidad social del individuo.

Objetivos. El objetivo de este ejercicio de investigación es Determinar la constitucionalidad del artículo. 488 del C.S.T, que reglamenta la Prescripción de los Derechos Laborales, por vulnerar garantías del trabajador cuando se omite la reclamación de estos dentro del término establecido, en vigencia de la relación laboral.

A fin de desarrollar lo enunciado, se hace necesario dilucidar en unos objetivos específicos, que se señalan a continuación:

- Identificar normas y principios constitucionales que regulan la relación laboral y derechos de los trabajadores.



- Caracterizar el fenómeno de la prescripción de los derechos laborales.
- Identificar los elementos en conflicto en la regulación acusada, con normas de carácter constitucional.
- Proponer si es pertinente una nueva regulación del fenómeno jurídico de la prescripción de los derechos laborales, en donde el término debe contarse a partir de que cese la relación laboral y, no a partir de que se hace exigible el derecho, materia de inconstitucionalidad.

METODOLOGÍA

En el artículo de investigación jurídica cualitativa, que hace uso de herramientas se hace necesario llevar a cabo las siguientes actividades para dar cumplimiento a los objetivos propuestos:

Para desarrollar los objetivos propuestos, es necesario revisar de manera detallada la legislación laboral vigente, junto con la realización del marco normativo con relación a los principios constitucionales, haciendo relevancia de la existencia de la relación laboral y sus elementos.

Para dar paso al segundo objetivo específico, se abordara el fenómeno de la prescripción de los derechos laborales, realizando un paralelo donde se establezca el término de prescripción para cada una de las prestaciones sociales.

Para el tercer objetivo específico se realizará una revisión detallada de los artículos de la Constitución Nacional que pautan la Protección del trabajador por parte del Estado.

Finalmente, la revisión de decisiones judiciales relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores, que surja la necesidad de proponer una modificación al artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

RESULTADOS

El Derecho al Trabajo y su Protección Constitucional

En la naturaleza y en la sociedad existen leyes a las que se subordinan tanto las personas como los fenómenos. Son nexos sustanciales que se manifiestan siempre que existen las condiciones correspondientes, las leyes naturales y de la sociedad mantienen lazos estables y reiterados porque expresan los rasgos y las peculiaridades internas más importantes de los fenómenos y procesos de la realidad, actuando no en forma absoluta y rectilínea sino como directrices; Una de las prioridades de este artículo es demostrar la protección que se le ha dado al derecho de trabajo constitucionalmente, ya que el fundamento de todas las relaciones sociales y de todas las formas de sociedad es el trabajo del hombre, y con ello las prerrogativas que se les ha concedido a los trabajadores, garantías mínimas, normas fundamentales que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos.

En la doctrina se ha reconocido que una de las principales funciones de la constitución es la *función garantista* ya que es la encargada de asegurar la efectividad, goce y ejercicio de los derechos fundamentales, por esta razón deben establecerse mecanismos jurídicos que permitan la protección y aseguramiento efectivo, así como el reconocimiento formal es necesario junto a los procedimientos, normas, institutos para que se alcance la eficacia real de los derechos de los individuos. La protección al trabajador a nivel constitucional, ha sido el fenómeno del trabajo jurídico- social que ha impuesto una trascendencia a nivel internacional, por esta razón existen hoy principios, normatividades



internacionales, convenciones que tiene como fin la efectividad y protección de garantías del trabajador, pues es de reiterar la importancia constitucional que ha adquirido con el paso del tiempo.

Se ha de resaltar la intención del legislador al consignar en la legislación, la intervención estatal presente en la reglamentación del derecho al trabajo, en cuanto a garantizar la efectividad de éste como una obligación social, donde se busca primordialmente que sea el Estado el competente para regular las condiciones fácticas, en las que debe darse la relación laboral, buscando la satisfacción de los intereses de las partes, evitando que aquellas garantías mínimas que son lo menos que se le debe proporcionar al trabajador, no sean desconocidas por ningún particular u órgano estatal, que integre la relación laboral, por el contrario se cree un espacio de justicia social, entre las partes, pues es evidente que el trabajador se constituye como la parte menos favorecida ante la flagrante desventaja económica, social y cultural frente al patrono u empleador. Constituye lo anterior que el patrono no puede tomar al trabajador apenas como un factor de producción y de obtención de incremento patrimonial, lo que sería degradante e implicaría una concepción inconstitucional consistente en la explotación y aprovechamiento de la persona. Todo lo contrario debe propender por reconocerle sus derechos fundamentales, su naturaleza e individualidad, comprender, asimismo, que del trabajador dependen otras personas y que cada acto que lo involucra, en bien o en mal, repercute necesariamente en su familia.

De esta forma, la Corte Constitucional, pretende ilustrar el valor supremo que posee el derecho del trabajo, y con ello el respeto por la dignidad humana que de él se deriva, esto conforme la protección que le ha otorgado el constituyente, pues si bien es cierto la realización de una labor implica la exposición de diversos derechos que tienen la calidad de ser esenciales, y por ende de ser intrínsecos a la persona, esto con la finalidad de conformar una sociedad basada en el respeto del individuo y todas sus garantías mínimas, conforme lo establecido por el legislador. Existen entonces normatividades, legislación, que regulan de manera explícita las garantías y los derechos de los trabajadores, como en el caso de la Constitución Nacional en su artículo 53, que consagra la labor del Congreso de expedir el estatuto del trabajo: "La ley correspondiente tendrá por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales" (El Pueblo de Colombia, 1991).

Igualdad de oportunidades para los trabajadores, Remuneración Mínima, vital y móvil, La irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. Facultades de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles. El legislador al mencionar tales principios equiparables con las garantías mínimas del trabajador y al hacerlo al interior del rango Constitucional pretende con ello impartir orden de obligatorio cumplimiento por parte de los individuos, pues la norma fundamental es de carácter imperativo, es decir, que obliga a todo el conglomerado social a obedecer sus pronunciamientos, so pena de acudir a instancias judiciales en pro de lograr su reconocimiento. De tal manera que el legislador al elevar al plano constitucional estos principios o garantías de las personas, resalta su categoría y relevancia legal dentro de todo el ordenamiento jurídico, no permitiendo al patrono o empleador negar o restar importancia a los mismos, puesto que estos, han sido constituidos con el objeto de materializar el tan importante estado social de derecho.

Estos principios constituyen la estructura esencial de la disciplina laboral que la mantiene firme y estable, a pesar de que mantiene en una persistente transformación, de manera que es tarea principal del profesional del derecho, establecer un concepto integral tomando en consideración no



solamente las nociones del régimen laboral, sino por el contrario debe constituir una teoría que se ajuste a la teoría general, pues con ello no sólo se garantiza la efectividad de los derechos y garantías laborales, sino también la seguridad de los derechos fundamentales, aspecto que es relevante en el momento de dar aplicación a un precepto legal.

Existen principios de carácter general como lo es, el derecho al trabajo, dignidad del trabajo, protección al trabajo, la libertad del trabajo, los mínimos fundamentales relacionados en el Art. 53 de la referida Constitución. Es la misma Constitución Nacional, quien ha dado una importancia especial al derecho fundamental de la dignidad, considerado este, como un derecho innato, de la persona humana, que lo identifica, y lo hace único, por tal razón el conjunto de legislaciones, antes de crear situaciones e impartir obligaciones, debe anteponer el principio de la dignidad, pues no es de aceptar que una norma que ha sido creada para adjudicar un derecho o delegar funciones, se confronte a los principios esenciales del derecho, que se construyen bajo la teoría de un Estado Social de Derecho, fundado este en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo, y la solidaridad de las personas que lo integran.

Bien, es preciso abordar un estudio frente a la protección desde el punto de vista de la legislación laboral y, las relaciones obrero – patronales.

El Art. 13 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el Mínimo de derechos y garantías: en cuanto preceptúa: "Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo" (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006).

Debido a ello, es nula cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo, pero convenir cualquier mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo por sobre ese mínimo consagrado en el código, es perfectamente lícito y laudable. Así pues, de acuerdo con la capacidad económica de los patronos; tales derechos deben ser ampliados y mejorados, a fin de buscar y lograr que sean una realidad del equilibrio social y la justicia en las relaciones obrero-patronales, conforme a la disposición contenida en el régimen laboral. En la práctica de las relaciones obrero-patronales y en el derecho positivo, la voluntad de las partes, tanto en el terreno individual como en el de la contratación, tienen preponderancia en la formación del derecho al trabajo, así como también en el ámbito de su aplicación. Dicha importancia radica al recordar que el papel esencial de los contratos, convenios, pactos es fundamentalmente, buscar un avance sobre las estipulaciones del legislador y que por ello la ley permite que en toda circunstancia las disposiciones en que se materialice dicho acuerdo de voluntades, en cuanto sea más favorable a los trabajadores, se aplique de preferencia a los textos de la ley.

Respecto a la aplicación de la ley y las normas de carácter social, el juez debe escoger cual es la disposición más favorable, porque el precepto tiene una estrecha vinculación con aquella pauta que establece el mínimo de garantías; para aplicarlo debe estudiar lo acordado en la ley, el trabajador tiene en todo caso derecho a lo que la ley manda, por fuera de la reglamentación el juez debe establecer si lo que se ha pactado es o no contrario a los textos legales, si lo es porque indica una garantía menor o porque establece condiciones de trabajo menos favorables que las implantadas por la ley, debe considerarlas como no escritas y no puede aplicarlas en sus decisiones; pero si no es así, debe darles prelación sobre el texto legislativo porque de esta forma da aplicación a dos principios fundamentales el de que la legislación del trabajo es un régimen de garantías mínimas, y el de la norma más favorable al trabajador, bajo los postulados de justicia, objetividad y eficacia que



propendan por una correcta consolidación de un Estado Social de Derecho, como se expone en la Carta Política.

La Irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral

Las normas laborales de perfil imperativo pueden ser suprimidas cuando se hace en asistencia del trabajador, siempre y cuando dicha supresión no perturbe intereses colectivos. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos es absoluto cuando lesiona al trabajador, y relativo solo en favor de este.

El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes; su fundamento jurídico se vincula, dice BAYON CHACON Y PEREZ BOTIJA, a la presunción de que obedece a un vicio de origen. Todas estas presunciones, por implicar una relación especial con el orden público, han de considerarse en principio como *iuris et de iure*, pero en la práctica por admitirse la conciliación, se convierten en presunciones *iuris tantum*" (Guerrero Figueroa, 2003).

Los derechos irrenunciables en materia laboral se perjudican por los plazos de la prescripción si el trabajador no hace los reclamos oportunamente en la forma y dentro del tiempo establecidos en la ley. En tanto renunciar equivale a desistir o abandonar un derecho en forma definitiva. Estas pueden hacerse en forma expresa, como suceden en los casos que permiten la conciliaciones y la transacción, o sea cuando los derechos laborales son inciertos y discutibles; o tácita, como sucede en la prescripción, por dejar el titular de ejercer su derecho de petición dentro del tiempo estipulado por la ley.

Este principio del derecho laboral fue elevado al principio constitucional en 1991 en su artículo 53, que consagra los principios mínimos que deben ser tenidos en cuenta en el estatuto del trabajador que debe expedir el Congreso.

El artículo 53 preceptúa, la *Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales*, (El Pueblo de Colombia, 1991) haciendo referencia a que lo establecido en la legislación laboral y que teniendo el carácter de beneficio o garantía mínima, posee la calidad de ser irrenunciables, ello traduce que no es viable que el trabajador se desprenda de ellas, es decir que desista de su derecho, ni por el contrario el patrono las desconozca, toda vez que esta conducta sería un actuar o proceder que iría en contra de preceptos constitucionales que consagran la irrenunciabilidad de derechos, siendo entonces un escenario fundamental para que el aparato estatal cree, fomente y ponga en práctica las medidas coercitivas que resulten necesarias, para contrarrestar las posibles vulneraciones que puedan suscitarse, bien sean por parte de mismo empleador o de otros órganos, independientemente del carácter o calidad que ostenten, es decir, sean públicos o particulares, que lleven a que esta irrenunciabilidad que es de carácter autoritario por el Constituyente no quede al libre albedrío por parte del empleador, y que este termine siendo letra muerta dentro del ordenamiento jurídico.

Ahora, por otro lado, está Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos por normas laborales", consagrada en el Art. 53 de la Constitución, es también contemplada de manera específica por la legislación laboral en su artículo 14, *_al establecer que todas las disposiciones que regulan el trabajo humano son de orden público, y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables* (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006).



Por consiguiente no le es permitido al trabajador algún tipo de renuncia respecto de derechos inherentes a la ejecución de la relación laboral, bajo ninguna circunstancia, pues es el Estado el encargado de garantizar la protección del trabajador, de sus derechos y prerrogativas, no sólo constitucionales sino los que legalmente le corresponden, sin embargo, en muchas ocasiones es blanco de no reconocimiento por parte del empleador, tomando como sustento y siendo ello una falacia, la subordinación que opera al interior de la relación laboral.

Las normas legales que regulan el trabajo subordinado se consideran de orden público. Por esa circunstancia, los derechos y las prerrogativas que ellas otorgan son irrenunciables, este carácter de "irrenunciabilidad, se encuentra implícito en el Art. 488 del Código Sustantivo del Trabajo", toda vez que después de realizar un análisis interpretativo, se puede colegir que ésta al momento de operar se hacen exigibles las acciones o derechos laborales, hasta por un término de tres años; es decir que aquellas acreencias laborales o garantías mínimas, entiéndanse éstas, como prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y en último el mismo salario, el trabajador puede reclamarlas hasta por un término de tres años, a partir de su fecha de exigibilidad, por ende, en este término gozan del carácter de irrenunciabilidad tanto por una parte como por la otra, pero después de aquel lapso prescriben por la ausencia de tal reclamación, en ello el legislador ha sido muy claro al referirse este término como taxativo y, que como se menciona a treinta y seis meses, contados a partir de la exigibilidad del derecho.

La Relación Laboral Y Sus Elementos

La relación laboral resguarda el conjunto de relaciones que ensamblan a la empresa con los trabajadores, comprendiendo de esta forma, todos los actos materiales orientados a la ejecución del trabajo consistiendo así, en la efectiva prestación del servicio, dando lugar a un hecho material que está relacionado con el contrato aunque no es el contrato mismo pero este continua siendo la fuente primordial de aquella.

Las condiciones en las que se desenvuelve el vínculo laboral señala la existencia de un contexto de predominio en beneficio del empleador. En efecto la relación laboral está "caracterizada por la desigualdad de las partes". Haciendo esto que el respeto y el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores se haya tornado muchas veces difícil debido a la colisión presentada en el poder de dirección y administración que tiene el empleador en su empresa, con los deberes de respeto, lealtad, obediencia a los que se encuentra obligado el trabajador por encontrarse subordinado.

Esta dependencia a la que se encuentra sometido el trabajador representa el ejercicio de un poder por parte de un particular en este caso el empleador, que recae precisamente sobre otro particular, el empleado, derivándose de la facultad que las leyes le conceden para dar órdenes y establecer reglamentos a los cuales debe someterse el trabajador, esta potestad debe permanecer por todo el tiempo que dure el contrato, todo ello sin que afecte los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en la constitución y tratados internacionales.

De esta noción se debe tener en cuenta unos componentes primordiales; como son la subordinación debe ser permanente esto es, que debe durar por toda la vigencia del contrato, ya que de otra manera en las situaciones que no se presente esta continuidad así quien este encargándose de cumplir la labor reciba órdenes no se puede considerar que existe un elemento del contrato de trabajo. Otro punto relevante, es el deber de obediencia que contrae el trabajador realizando las obligaciones que le son propias al contrato, siempre y cuando teniendo presente que más allá de esta delimitación el empleador no tiene facultad de mando, ni el empleado está comprometido a obedecer.



Por último se habla de la posibilidad que tiene el patrono de impartir órdenes en tanto se esté en la vigencia del contrato, así como dar instrucciones o imponer los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento del trabajo y en este caso el empleado debe cumplir con ellas, así estas no se den en forma frecuente es decir, pueden ser imperceptibles, la relación jurídica no se va deformar ni las leyes van a dejar de resguardarla.

Otro elemento de la relación laboral es la *actividad personal del trabajador*, entendida esta como la labor desarrollada personalmente del oficio al que el trabajador se ha impuesto no pudiendo delegar esta tarea a otra persona, excepcionalmente se podrá hacer cuando el contrato de trabajo sea a domicilio tal y como lo estipula la legislación del trabajo "hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia, por cuenta de un patrono" (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006).

Por último se tiene el *salario* como elemento de la relación laboral que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por la prestación de sus servicios; este se integra con los pagos en efectivo, prestaciones en especie, gratificaciones, primas, comisiones, entre otros pagos que se pacten, la fijación del salario toma en cuenta la calidad y cantidad del trabajo.

Una de las normas fundamentales que está relacionada con el salario es la de irrenunciabilidad, "el derecho al trabajo es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determine la ley" (Gonzalez Charry, 2004)

Existen entonces un sinnúmero de principios que indiscutiblemente han inspirado al derecho laboral como una rama jurídico-social, por cuanto así como circundan normas, preceptos legales, existe un criterio social, que buscan que aquellos preceptos legales siempre contraigan beneficios a las partes que integran la relación laboral. Así, mismo se ha discurrido respecto a un principio esencial del derecho laboral, y es la *Irrenunciabilidad de las garantías mínimas*, propio de quien se hace acreedor de prestaciones y garantías laborales y que ha sido objeto de estudio por el constituyente. Esta irrenunciabilidad, como principio esencial del derecho laboral garantizado por la Constitución Nacional, y la legislación laboral tiene un límite y es la Prescripción, por cuanto es esta figura la que restringe el goce y disfrute de las acreencias laborales. Con el fin de dar más ilustración, a continuación se disertará al respecto, en cuanto a su naturaleza y aplicación a los Derechos laborales.

Fenómeno Jurídico de la Prescripción

La dimensión de la legislación del trabajo define un reconocimiento y respeto a los diferentes derechos laborales erigiéndose en un instrumento de preservación y defensa ya que estos son los que constituyen la esencia de la persona como componente social, que por lo mismo lo hacen destinatario de su verdadera función en el contexto de un Estado social de derecho; puesto que no se pueden reputar como una construcción teórica sino que tienen una aplicación práctica en la vida social.

Los derechos que adquiere un trabajador como fruto de una relación laboral en los términos del código sustantivo del trabajo, no son perdurables sino que prescriben tres años después de haberse causado o adquirido, así lo contempla el artículo 488 del régimen. Esta figura implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador puesto que



se disipa la oportunidad para reclamar, una vez que el beneficiario no acuda al empleador o a la autoridad competente en procura del mismo.

Se deben cumplir con unos requisitos para interrumpir la prescripción "que el trabajador formule por escrito un reclamo al patrono; la solicitud se refiera a un derecho determinado; el escrito sea recibido por el patrono" (Guerrero Figueroa, "Teoría General del Derecho Laboral" séptima edición, 2006), por lo tanto el simple reclamo escrito del trabajador, al patrono, sobre un derecho debidamente estipulado interrumpe la prescripción por un lapso igual al consagrado en la normatividad vigente, principiando a contarse de nuevo el plazo puesto que el anterior desaparece, pero para que este efecto se produzca realmente debe tenerse en cuenta que el derecho correspondiente debe especificarse de forma concreta en dicho reclamo; no es dable que el empleado a la hora de hacer su reclamación indique la generalidad del derecho, sino todo lo contrario.

El fenómeno de la prescripción obedece a una necesidad colectiva de paz y orden jurídico y a su vez representa su carácter legítimo consagrado en el régimen laboral, por ello la ley en ningún momento acepta la renuncia que haga el beneficiario a esta figura como tampoco se puede pactar su ampliación, en acuerdos incluidos en convenciones colectivas de trabajo, porque resultaría ilegal al considerarse una ventaja laboral que puede transgredir disposiciones de orden público social; con esta limitación se da seguridad jurídica al no subsistir indefinidamente los términos sino que se muevan dentro de un plazo prudente establecido por el legislador.

En sentencia C-412 de 2007 se señala, que el "establecimiento de la prescripción de los derechos laborales y las reglas en torno a la interrupción de la misma se encuentran referidos a la función que debe cumplir el Estado frente a la sociedad, pues, en aras de la seguridad jurídica, la organización estatal debe impedir la existencia de conflictos que perduren" (Quintero, 1997).

De lo anterior se infiere que la institución de la prescripción tiene como fin especial el orden jurídico, ya que se centra en evitar que las relaciones que se dan al interior del contrato o la relación laboral entre trabajadores y empleadores, permanezcan indefinidamente en el tiempo sin que se defina la situación en conflicto, permitiendo así dar seguridad jurídica al ordenamiento.

El fundamento de la figura de la prescripción radica en otorgar seguridad jurídica al ordenamiento, de ahí que esté directamente relacionada con la concepción de orden y derecho, puesto que afianza la seguridad y robustece el poder del estado en condiciones de mantenimiento de un orden justo y armonía social, tal y como lo prevé el modelo de justicia constitucional vigente, y es debido a ese poder que faculta al estado a hacerse sonoro a la hora de garantizar y propender por la garantía y tutela efectiva de los derechos que enmarcan a una sociedad, haciendo prevalecer así el orden público general sobre el orden público laboral.

Finalmente se constituye esta, como garantía del ejercicio efectivo de los derechos que se ven legitimados en la carta magna así como en los diferentes ordenamientos y demás leyes o tratados, por tanto el amparo de estos derechos se agrupan en un contexto de un estado social de derecho.

Aplicación de la Prescripción A Los Derechos Laborales

Antes de iniciar a describir la aplicación de la prescripción en los derechos laborales; es decir, el cómputo del término que posee cada derecho y/o prestación para que en ella opere el fenómeno de la prescripción, como quiera que una vez transcurrido tal término el empleado pierde el derecho de



reclamación para obtener el goce de sus acreencias laborales y, con ello dejar quizás en letra muerta preceptos constitucionales, pues el mismo constituyente le ha conferido la calidad de ser irrenunciables y contrariamente un precepto legal le despoja de tal particularidad.

Una de los aspectos o concepto sobre la cual tiene su incidencia el fenómeno de la prescripción es lo que tiene que ver con las prestaciones sociales, que son el resultado de la ejecución de un vínculo laboral que tiene una persona con respecto a otra, en donde la primera realiza ciertas funciones y está subordinada a órdenes del segundo; es decir el primero llámese trabajador ejecuta ciertas funciones al mando del segundo llamado empleador o patrono, y que en razón al cumplimiento de aquellas funciones se hace acreedor de una remuneración inmediata, que corresponde al salario, como contraprestación directa por el servicio prestado, además la efectividad y goce de derechos de carácter prestacional, como la prima de servicios, cesantías, entre otras, que hoy son de cancelación obligatoria, conforme lo establece actualmente el Constituyente.

Es de resaltar que las prestaciones sociales contraen una naturaleza social, toda vez que entrañan condiciones que salvaguarden los intereses del individuo y con ello la estabilidad tanto emocional como económica de su familia, pues estas garantías además de conceder derechos, avala la supervivencia y el tener una vida en circunstancias dignas y justas, como quiera que su contenido económico es la contraprestación del esfuerzo físico y psicológico que contrae una relación laboral, y pues son éstas una compensación directa por los servicios prestados. Bien, hasta este momento se ha hecho un corto análisis en cuanto el origen, naturaleza, y desarrollo de las prestaciones sociales, ahora es pertinente enfocar la disertación a cada una de las prestaciones sociales ordinarias, y su término de prescripción, pues son estas las que recibe ordinariamente el trabajador, además son ellas a quien está dirigida la Prescripción.

Vacaciones Anuales

La norma laboral establece en su artículo 186 que

“los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, estas debe ser señaladas por el patrono a más tardar del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a solicitud del interesado” (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006). Ello lleva a concluir que las vacaciones es un derecho transcrito en la norma laboral, con la propiedad de garantía mínima y por ende con la calidad de ser irrenunciable, conforme lo establecido por el Art. 53 de la constitución política al transcribir la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, con el derecho de disfrute una vez se cumpla un año de servicio continuo.

Auxilio de Cesantía

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo establece “Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006).



Siendo de esta forma el auxilio de Cesantía, un mejoramiento económico para el trabajador y para su familia, una prestación económica que le confiere al trabajador un ahorro durante la vigencia del contrato, que una vez expira se hace efectivo el pago, con las excepciones legales.

Prima de Servicios.

La Prima de Servicios, corresponde al grupo de prestaciones sociales equiparables a garantías mínimas, que deben ser canceladas a favor del trabajador, cuya naturaleza deviene de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, con la debida protección - amparo constitucional y legal.

La legislación laboral en su artículo 306 menciona al respecto "Toda empresa está *obligada* a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los *ocasionales o transitorios*, como prestación especial, una prima de servicios" (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006). Este precepto legal señala la obligación, es decir el deber que le asiste a la empresa o patrono a cancelar a sus trabajadores una suma de dinero por concepto de prima de servicios, y no por el contrario, por simple generosidad del patrono, pues es la prima de servicios una garantía mínima que ha sido objeto de protección y obligatoriedad por el Constituyente.

Por otro lado, esta prestación económica debe ser cancelada a los trabajadores que ejecuten una relación laboral, atendiendo al cumplimiento de los requisitos y elementos para su existencia, en dos cuotas así: La primera a más tardar el último día del mes de junio y la segunda durante los primeros 20 días del mes de diciembre, por cuanto cada liquidación corresponde a un semestre.

Intereses a las Cesantías

Se deben liquidar mensualmente, al momento de que se realiza la liquidación de las cesantías, pues es sobre ellas que se hace el respectivo cálculo matemático. Los intereses a las cesantías constituyen otra prestación social que se le debe cancelar al trabajador cuantificable cada 31 de diciembre a una tasa del 12% anual.

Ahora, a diferencia de las cesantías, estos deben cancelarse una vez son liquidados; es decir cada 31 de diciembre y a más tardar al mes siguiente, mientras que las cesantías no son entregadas al trabajador si no por el contrario son consignadas en un fondo creado especialmente para ello.

Atendiendo a lo anterior, en cuanto a una apreciación de cada una de los derechos que se enmarcan dentro del concepto de prestaciones sociales, existen para ellas una regulación especial consagrada en el artículo 488, con respecto al término que se tiene para hacer el reclamo en el evento de que no sean canceladas en el lapso debido. Como se ha mencionado anteriormente este precepto legal contenido en el Código Sustantivo del trabajo, preceptúa que los derechos laborales prescriben en un término de tres años, a partir de que se ha hecho exigible la obligación" (Codigo Sustantivo del Trabajo, 2006), concierne esto, que las acreencias laborales deben cancelarse semestral o anualmente, respectivamente, de tal manera que el término de prescripción empezaría a contarse desde el día siguiente en que debió ocasionarse el pago de ellas.

Por ejemplo. Si una persona que inicia el contrato laboral en enero del año 2011, y no le fueron canceladas sus prestaciones sociales, entiéndase la prima de servicios, vacaciones anuales, cesantías e intereses a las cesantías, a la fecha hace su reclamación de prestaciones por cuanto terminó su vínculo laboral.



Aplicando los conceptos anteriores se tendrá que por aplicación del artículo 488 del CST, en el cual se menciona el término de prescripción de tres años a partir de la exigibilidad del derecho, la persona ha perdido gran parte de sus acreencias, toda vez que ha transcurrido 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y no se ha hecho por una parte, la cancelación de ellas por el patrono, ni por otra la reclamación en los tres años que menciona la norma por parte del trabajador, generando de esta inacción nefastas consecuencias, toda vez que a la fecha tan sólo se tendrá derecho al goce de las generadas en el año 2014 y 2015.

Al respecto de la interpretación del artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, "en el cual se otorga un término de tres años para realizar la reclamación de los derechos laborales", (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006) el legislador no tuvo en cuenta al momento de la redacción de tal norma, que es posible que el trabajador que esté en vigencia de la relación laboral, con vinculación a término indefinido, ocurra que durante el tiempo transcurrido de aquella, no le fueron canceladas las prestaciones sociales y, además el trabajador tampoco las ha reclamado, ni ha hecho uso de la interrupción de la prescripción, por temor a perder su empleo, toda vez que el principio de subordinación que está presente en el contrato de trabajo no le permite autodeterminarse. De manera al dar aplicación a la norma referida este trabajador por recelo de reclamar sus prestaciones, en vista de la no cancelación de ellas por parte del empleador, se tendrán por perdidos los tres primeros años, pues la norma advierte, un término de tres (3) años para reclamarlas a partir de la exigibilidad, situación que ocurre, por la actuación de mala fe del empleador, al no hacer el pago de las acreencias laborales del trabajador.

La jurisprudencia laboral al abarcar el ejercicio de derechos fundamentales es muy abundante, puesto que el trabajo es uno de los aspectos primordiales de la existencia humana y porque las ocasiones de lesión de tales derechos son habituales en la vida profesional, contando con los presupuestos esenciales de todo Estado social de derecho al mantener una debida administración de justicia fundada en el respeto del hombre y de los derechos que sustentan su dignidad como trabajador, tratando de alcanzar el compromiso para el cual fue instituido que es el de lograr la convivencia social y pacífica como resultado y expresión de justicia.

La Corte en sentencia del 23 de septiembre de 2008 arguye "la prescripción, además de un modo de extinguir los derechos y las acciones, es un mecanismo universal de pacificación de los conflictos y de seguridad jurídica en las relaciones de derecho" (Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, 2008). La postura jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia en torno a la materia de la prescripción es idéntica, en la medida en que esta se contempla como proveedora de certeza en las relaciones laborales y en las prestaciones mutuas que de ella proceden, dando claridad, confianza y paz jurídica a las partes, porque comienza a computarse al momento en que cada obligación se tornó exigible, de otra manera conduciría a mantener latente e indefinidamente el estado litigioso durante toda la vida de los sujetos en conflicto.

Al tenerse esta institución como la acción del trabajador referente a las acreencias laborales que emanan de su relación de trabajo, los derechos que ellas enmarcan se extinguen cuando se deja transcurrir el tiempo fijado en el ordenamiento laboral sin hacer efectivo el derecho, siendo así, imposible considerar su garantía para producir algún efecto dado que desaparece del mundo jurídico.

En ese orden de ideas y con base en los argumentos esgrimidos por la Corte es claro que sigue lo preceptuado en el régimen, en cuanto a que la acción personal del empleado prescribe como consecuencia de su inacción, siendo el propio legislador el autor de fijar los alcances y derivaciones



concretas a la figura en cuanto se le considera como fuente de extinción de las obligaciones por el simple transcurso del tiempo.

Como se ha pretendido ilustrar a lo largo de este artículo, la prescripción es un fenómeno de orden legal, que le disipa al trabajador el goce de sus acreencias laborales, a consta del transcurso del tiempo, sin tomar en consideración si la relación laboral ya se ha extinguido, o si por el contrario se encuentra en ejecución, pues es ésta última una circunstancia que podría hacer que el trabajador se abstenga de hacer el reclamo de sus prestaciones.

La figura de la prescripción tiene por objeto que los derechos laborales no sean perennes y perpetuos, sino por el contrario tengan un límite para su reclamación, produciendo que se sancione de algún modo la inacción del trabajador, sin tomar en cuenta que con esta sanción, se dejan incólumes obligaciones que posee el patrono, pues es por mandato constitucional que se garanticen los mínimos derechos del trabajador, y no por el contrario sean estos vulnerados, pues es claro que el empleador tan sólo debe esperar que transcurra el tiempo para que su conducta tal vez arbitraria se ajuste a la normatividad legal, como quiera que es el mismo ordenamiento jurídico quien le establece un término de tres años al patrono a fin de que cancele las prestaciones sociales, posterior a ello no le asiste tal obligación.

Para el caso, la Corte Suprema de Justicia, como corporación competente para conocer litigios donde se disputan reconocimiento y pago de prestaciones sociales hace uso de métodos de interpretación, que para el caso el empleado sin lugar a dudas ha sido el gramatical, pues ha de tenerse en cuenta que existe en la legislación laboral un precepto legal que reglamenta taxativa y claramente el tema de la prescripción de derechos laborales, haciendo que los fallos proferidos sean reiterativos, circunstancia que corresponde en este escenario ilustrar si la aplicación de la norma está vulnerando derechos de carácter fundamental, que si bien es cierto priman dentro del ordenamiento jurídico.

Derecho Comparado

El derecho comparado puede reivindicarse como ciencia en la medida en que la finalidad que persiga no sea otra que la de coordinar los materiales jurídicos de una legislación específica, utilizando para este fin además el conocimiento de otros ordenamientos con la idea de procurar una comparación, de identificar las similitudes y las diferencias, de encasillar institutos y sistemas, dando orden al conocimiento y creando diferentes modelos que sirvan de orientación.

El derecho comparado se propone mostrar las leyes naturales a las que se inclinan aquellas manifestaciones de la vida social teniendo como fin no solo la observación sino también la acción, puesto que se tiene la noción de considerarlo como una ciencia jurídica que mantiene correspondencia estrecha con la sociología teniendo como objetivo confrontar los usos de los diferentes pueblos para hallar los lazos que los unen en los diferentes estadios de civilización, ya que para algunos es considerado como el subsidio que el legislador de cualquier nación puede descubrir en el paralelo de las leyes extranjeras de las cuales se puede derivar el camino para orientar sus propias reformas; entendiendo que la comparación del derecho nacional en las legislaciones extranjeras es útil en todas las naciones para la evolución del derecho no solamente en su contenido substancial sino en el aspecto formal de las leyes.

Por consiguiente en el estudio del derecho comparado se debe indagar sociológicamente cuales son las condiciones y factores de validez de unas normas, de sus niveles de mayor o menor eficacia



o de su ineficacia, porque pudiera pensarse que unas normas jurídicas tuvieron eficacia dentro de un tiempo estipulado, pero que después se fue disipando ese vigor, cuando modificaron considerablemente los contextos sociales; solo en la medida en que se cumplan estas tareas se cumplirá la misión del derecho comparado.

La Prescripción en la Legislación del Perú

En la normatividad Peruana se habla de la prescripción extintiva en el ámbito laboral haciendo alusión a que los derechos laborales prescriben en el término que la legislación disponga, por lo que al cumplirse ese lapso la persona facultada en el derecho solo logrará la consecución del mismo si el deudor renuncia a dicha disposición y consecuentemente realiza la cancelación de los dineros adeudados o si por el contrario se da una situación de acreencias recíprocas en donde ambas partes consientan en que se dé una compensación de deudas.

La entrada en vigencia de la carta magna de 1993, trajo consigo cambios en materia de prescripción laboral, sin embargo no hacía alusión a términos para contabilizar prescripción de derechos, situación que llevó a aplicar supletoriamente el artículo del código civil donde se estipulaba que el término para contabilizar la prescripción de acciones personales era de diez años a partir de cuándo se hace exigible el derecho, más tarde se profirió la ley 26513 de 1995 en la que se establecía otro término para contabilizar la prescripción de tres años, posteriormente se dio pronunciamiento a la ley 27022 de 1998 que estableció un periodo de dos años para el computo de la prescripción después del día siguiente al cese del trabajador, derogando la anteriores disposiciones sobre esta materia; finalmente en el 2000 se publicó la ley 27321 dejando a disposición un término de cuatro años para contabilizar prescripción a partir del cese de la relación laboral (Congreso de la Republica, 2000).

La Prescripción en la Legislación de Chile

La legislación laboral Chilena aplicando una tendencia tutelar de los derechos fundamentales implantó en su código laboral la vigencia y respeto por estos durante el desarrollo del vínculo que se da entre trabajador y empleador, y como consecuencia se instauró el principio básico de que los derechos esenciales rigen plenamente en cualquier ámbito, siendo de esta manera oponibles no solo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando una eficacia e incorporando la idea de horizontalidad de los derechos laborales a la legislación laboral demostrando que estos constituyen el cimiento que se incorpora de pleno derecho a los contratos de trabajo, conformando normas de orden público laboral.

El Código de Trabajo de Chile dispone que el desarrollo de las facultades que la legislación le concede al empleador tiene una delimitación con respecto a las garantías constitucionales, principalmente cuando puedan afectar derechos de orden fundamental; configurando estos preceptos un gran avance en la reglamentación de los derechos fundamentales al interior de cualquier relación laboral, de esta manera se reconoce formalmente que el patrono debe respetar la dignidad del trabajador durante el desarrollo de la compromiso laboral, lo que no constituye una limitación al poder de dirección y gestión de dicho empleador al interior de su empresa.



Por esta razón la ley procesal laboral de Chile incorporó en sus estatutos una posición de garante frente a procesos referentes a casos donde se vean vulnerados derechos fundamentales al interior de una relación laboral, estableciendo preponderancia frente a otros que se tramiten ante el mismo operador judicial.

El inconveniente que se ha presentado a raíz del incumplimiento de las normas laborales ha constituido una de los principales preocupaciones desde los inicios del trabajo en Chile, en la actualidad la escasa eficacia de las normas que contemplan derechos laborales ha hecho que se de poca cobertura a las relaciones individuales desamparando de esta forma a la parte más débil del vínculo laboral que para el caso es el trabajador, que al verse afectado en la mayoría de las ocasiones, por el hecho de encontrarse en una situación de subordinación tiene pocas alternativas para hacer el cobro de sus acreencias laborales como las prestaciones u otros derechos adquiridos, ya que un reclamo directo de estos podría traerle como consecuencia la terminación de su contrato de trabajo u otro perjuicio de índole laboral, así mismo ocurriría con la interposición de una demanda ante los órganos jurisdiccionales, no teniendo la indemnidad por el solo hecho de accionar frente a un tribunal de justicia.

En lo concerniente a la institución de la prescripción en materia laboral los derechos prescriben en un plazo de dos años contados a partir de que se hagan exigibles, y el tiempo que se tiene para interponer la acción es de seis meses, contados a partir de que se ha extinguido la relación laboral, así pues conviene precisar la diferencia entre la prescripción de derechos y de acciones cuando esta subsistente el vínculo laboral y cuando este termina. Teniendo en cuenta que para el primer caso esto es, cuando está vigente la relación contractual se aplica la regla general que son los dos años, no existiendo plazo alguno para interponer la acción puesto que ésta continúa mientras se conserva vigente la relación laboral. En el segundo caso, una vez se extingue la relación de trabajo, los derechos prescriben indistintamente en el término de dos años contados desde que se hicieron exigibles, en tanto que la acción para requerir el cumplimiento de los mismos prescribe en el plazo de seis meses, contados desde que culmina la prestación de los servicios.

Prescripción en la Legislación de Venezuela

La estipulación del derecho que tiene todo trabajador a gozar de unas prestaciones sociales, está dirigida a una recompensa por el desgaste físico y psicológico que ha sufrido el trabajador en su desempeño laboral, y se traducen como un auxilio extra que debe el patrono cancelar a su trabajador proporcional por el tiempo laborado, con la estipulación de ser inmediato su pago.

La legislación Laboral de la República Bolivariana, en su artículo 61, (Venezuela, Presidencia de la Republica , 2006) inicia mencionando que las acciones que se derivan de la relación laboral, entre ellas las prestaciones sociales prescriben en un año contado desde la terminación de la relación laboral, a partir de que se deja de prestar el servicio, precepto que realmente está creado pensando en las circunstancias del trabajador, que le impide reclamar sus prestaciones sociales en vigencia de la relación laboral, por temor a perder su empleo, así mismo ha sido fundado en la materialización de la legislación laboral, en la protección y amparo a la dignidad de la persona humana del trabajador y aplicación de normas para el mejor cumplimiento de su función social como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la igualdad.

En síntesis, el precepto venezolano que regula la prescripción de las acciones en el derecho laboral señala taxativamente que este término "se hace exigible un año posterior a la terminación de la relación laboral, la cual se presume entre quien preste un servicio personal y quien lo recibe;



prestación que será efectivamente remunerada, (Venezuela presidencia de la República, 2006) tiempo en el que está ausente la relación laboral que podría ser una limitante para que el trabajador haga su respectivo reclamo.

Normas Transgredidas con la aplicación del ART 488 CST.

En aplicación al caso concreto, y con un objetivo propuesto, que responde al Análisis de Constitucionalidad del artículo 488 del CST, que regula la prescripción de los derechos laborales, en vigencia de la relación laboral, y asimismo examinar la procedencia de la declaración de su inconstitucionalidad, se hace pertinente abordar un estudio e investigación minucioso que permita identificar claramente aquellos derechos y garantías del trabajador consagradas en el plano constitucional que están siendo transgredidas por la aplicación de un precepto legal, dejando sin eficacia aquellos mandatos constitucionales que emiten obligatorio cumplimiento.

El artículo 4 del texto constitucional, preceptúa que "La Constitución es Norma de Normas: En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales" (El pueblo de Colombia, 2006). Hacer referencia a este artículo resulta ineludible, por cuanto de la extracción del texto se puede verificar la importancia legal que posee la Constitución Política dentro del ordenamiento jurídico, toda vez que sus normas y articulados prevalecen sobre toda otra legislación o pronunciamiento judicial, de manera que todo aquello que resulte incompatible entre la Constitución, la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones Constitucionales, pues esta busca siempre la protección de aquello que resulta vulnerado con otra disposición.

Por otro lado el art 5 establece "El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad" (El Pueblo de Colombia, 2006) La Constitución Nacional no sólo ampara al individuo, sino a todo su núcleo familiar, pues cualquier desconocimiento de derechos, no sólo significa un perjuicio para aquel, sino por el contrario afecta la estabilidad emocional, económica de la familia, adquiriendo que esta violación se duplique y sea un criterio agravante a la condición del trabajador.

El art 13... "El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan" (El Pueblo de Colombia, 2006). Este tercer inciso del artículo 13 de la C.N, denota la labor del Estado en cuanto la protección del individuo que se encuentre en cualquier estado de debilidad. Para dar aplicación al caso en concreto es necesario recordar uno de los elementos o requisitos para que se ejecute una Relación laboral, que corresponde a la Subordinación del trabajador a su empleador, situación que deja ver el estado de debilidad como lo consagra la norma constitucional, que posee el trabajador, pues su flagrante desventaja económica y social, no le permite hacer valer sus derechos y mínimas garantías que por tal le corresponden en vigencia de la relación laboral, pues en lugar de obtener más garantías económicas, por el contrario podrá perder su empleo, pues para el empleador no le favorece que su trabajador reclame prestaciones sociales, pues a pesar de que este sabe que le corresponden conforme a la ley, prefiere de alguna manera evadir y hacer caso omiso a esta obligación.

Art 25: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado" (El Pueblo de Colombia, 2006). Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Corresponde al Estado como ente garantizador y regulador el fomentar y reforzar las medidas tendientes a la protección de los derechos y de las garantías mínimas



del trabajador, pues en su condición de subordinado en la relación laboral hace que fácilmente el empleador aproveche tal situación de debilidad del trabajador, situación que desentraña la afectación al derecho fundamental consagrado por la Carta Política de la Dignidad Humana, el cual transcribe el valor intrínseco de todo ser humano, independientemente de su raza, condición social o económica, edad, sexo, ideas políticas o religiosas. Siendo este principio inherente a todo ser humano que funda y justifica todos los derechos humanos, es decir la dignidad no sólo debe ser considerada como un derecho, sino, como la base de todos los derechos.

Art 53: Estatuye los principios mínimos fundamentales del trabajador a cargo del órgano Legislativo (Congreso) (El pueblo de Colombia , 2006). Reiterando lo anterior el inciso 2 de este artículo, consagra la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, de manera que es la propia Constitución Política, Norma Suprema del Ordenamiento Jurídico, quien establece la primacía de la defensa de los derechos y principios mínimos del trabajador, entre los cuales confiere la irrenunciabilidad de esos derechos mínimos que contrae la ejecución de la Relación Laboral por encima de cualquier otra norma que vulnere estas garantías, por tanto cualquier precepto que desconozca o reste importancia a estos derechos consagrados por nuestra Constitución Nacional resulta ser Inconstitucional.

Los derechos y garantías mínimas del trabajador que se encuentran consagrados en la Constitución Nacional, la cual propende por otorgar una protección especial al trabajador ante su situación de desigualdad en la relación laboral; están siendo vulnerados como consecuencia de la aplicación taxativa de un precepto legal que por un lado garantiza la efectividad de los derechos y garantías del trabajador y su irrenunciabilidad, y por otro lado por el simple transcurso del tiempo son arrebatadas sin tomar en cuenta la posición de subordinación que se encuentra el trabajador, situación que no le permite hacer uso de su derecho.

De manera que si existen derechos laborales considerados irrenunciables, la posibilidad de que tales derechos queden desprotegidos por la figura de la prescripción extintiva equivaldría a una contradicción, pues por una parte el ordenamiento jurídico propende por la protección de las garantías mínimas, ¿Cómo es que el fenómeno de la prescripción siendo parte del ordenamiento vulnera las mismas?, permitiendo que por el no uso del derecho ; es decir por no haber el trabajador realizado la reclamación escrita pierda el derecho a obtener sus acreencias laborales, que fueron el resultado de varios años de trabajo, ésta conducta se ve muy a menudo, pues el trabajador bajo el elemento de subordinación, recibe órdenes de su superior, y a su vez, puede que éste bajo una conducta abusiva de poder despida al trabajador bajo cualquier causal, por el simple hecho de que este quiera que le sean canceladas sus prestaciones sociales conforme a la ley. De manera que durante la vigencia de la relación laboral es improbable que el trabajador accione en procura del cobro de crédito por temor a perder su empleo.

Dilucidar sobre ¿Por qué vulnera el artículo art. 488 del C.S.T las garantías mínimas del trabajador al aplicar la prescripción de derechos, cuando se omite la reclamación de estos dentro del término establecido en vigencia de la relación laboral? ¿Acaso no es la resultante de la contradicción a las leyes constitucionales que propugnan por la igualdad de los trabajadores, por la irrenunciabilidad de los derechos?, ¿Quizá esta situación no es un renuncia presionada de sus derechos en aras de proteger su estabilidad laboral, y por el contrario no ser un más desempleado del País?, ¿Quizás esta situación no atenta contra los derechos fundamentales de todo el núcleo familiar?



Al respecto, se debe resaltar la contradicción que resulta del artículo 488 de la legislación laboral, con las normas constitucionales que propenden por la protección y defensa de los derechos mínimos, pues queda claro que todo precepto legal que vaya en contravía de las normas constitucionales, se tendrá como no estipulado, pues no es válido que una norma suprema que confiere derechos y garantías mínimas, otra le reste importancia, a causa de no hacer uso de un determinado derecho por el transcurrir del tiempo, pues la subordinación que impera en la relación laboral no le permite al trabajador hacer el reclamo de sus garantías en vigencia de aquella, por temor a perder su empleo, pues éste prefiere hacer una renuncia tácita de sus acreencias laborales, ya que desafortunadamente si hace la reclamación pertinente antes de los tres años, estando vigente la relación laboral, está arriesgando su estabilidad laboral y, pues si eso fuere así además de tener lo correspondiente a las prestaciones sociales, tampoco tendría ni el derecho de que ingrese a su patrimonio cierta suma por el salario devengado, que es el único medio que le permite sufragar los gastos necesarios para su manutención y la de toda su familia.

Por consiguiente Analizar la constitucionalidad del artículo 488 del Código Sustantivo del trabajo puede traer un beneficio social de grandes proporciones, pues con ello se rescatarían garantías propias del trabajador que no pueden seguir siendo objeto de desconocimiento a causa de una conducta quizá de mala fe del empleador que no cancela a tiempo las prestaciones sociales, una vez se hayan hecho exigibles, esperando tan solo que transcurra el tiempo para que se justifique impunemente su conducta.

Del análisis hecho anteriormente, se considera necesario reevaluar el tema planteado para una posible modificación respecto a este precepto legal, en los siguientes términos:

Art 488 Regla general: Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde la terminación de la relación laboral, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006).

De allí, que el término de prescripción de tres (3) años no se contara a partir de que los derechos laborales se hagan exigibles, como lo expresa el actual precepto, sino por el contrario a partir de la terminación de la relación laboral, pues ha de tenerse muy en cuenta y especial relevancia los impedimentos y consecuencias que ello deriva, en aras de dar cumplimiento a la función de "Guarda de la integridad y Supremacía de la Constitución Nacional"²⁷, que se está atentando al dar aplicación a normas infra- constitucionales que restan importancia a lo señalado por el Constituyente.

Con todo lo anterior, fundado en un estudio y análisis del precepto, y las circunstancias atinentes, como lo es el estudio del normas rectoras, pronunciamientos, referencias de doctrinantes, aplicación de derecho comparado, se considera la no previsión de las consecuencias que se han generado en el ámbito laboral por parte del Constituyente, circunstancias que sin lugar a dudas contraen un desequilibrio en las condiciones sociales y económicas entre empleador y trabajador. Como se acaba de ver en el Derecho laboral se circunscriben una serie de plazos establecidos en las normas de derecho positivo, siendo normas de carácter imperativo que, ciertamente, abarcan una serie de derechos, pero estos términos no deberían ser un obstáculo para que puedan ser modificados en beneficio del trabajador, tanto por vía normativa, convencional o reglamentaria, como por voluntad de las partes, con la salvedad que tal modificación no suponga perjuicios para un tercero.

CONCLUSIONES

En Colombia es imperioso ajustar la legislación a una serie de principios con el fin de respaldar a los trabajadores para que tengan los beneficios necesarios para el desarrollo de sus actividades al interior de cualquier empresa o en desarrollo de cualquier relación laboral atendiendo al principio de universalidad, que tiene como función esencial garantizar el amparo para todos los individuos sin distinción alguna; así mismo, la legislación debe estar orientada a promover el aumento de la productividad en el mercado de trabajo puesto que es esta el principal elemento para aumentar los salarios y con ello originar más empleo.

En esta investigación se identifican algunos principios fundamentales que rigen el diseño de la legislación laboral en Colombia, los cuales se traducen en regular con claridad los objetivos e instrumentos para la aplicación y reconocimiento de derechos laborales, así mismo se podría sugerir un seguimiento continuo de la validez de los mismos y de las políticas implementadas para conseguir los fines propuestos a la hora de hacer efectivos esos derechos de los trabajadores. El estar los beneficios consagrados en la legislación como obligatorios no necesariamente va implicar una mejor situación laboral para el empleado sino una constante transgresión a sus derechos laborales, constituyendo una desventaja, por ello el Estado al ser el encargado de introducir sus políticas para el amparo y goce de derechos de los trabajadores debe mejorar la fiscalización y aumentar las penas que los empleadores tengan que sufragar por tantos incumplimientos.

El principio que predomina en la reglamentación laboral es la protección al trabajador aunque a veces parece ser letra muerta porque solo está grabado en los códigos y esto no es suficiente a la hora de hacerlos efectivos, como la realidad que se muestra diariamente que en gran parte los trabajadores especialmente los más débiles no tienen acceso a los beneficios, el empleador pasa este deber por alto ya que se ve reflejado en un costo superior a lo que produce la empresa o el trabajador opta por no reclamarlos ya sea por miedo a perder su empleo o a que le genere inconvenientes laborales. No obstante se considera que es el empleador el que toma la decisión de quebrantar lo mandado por la ley al no brindar los privilegios que son obligatorios, asimismo, se muestra que en parte es el trabajador el encargado de solventar estas cargas, siendo de esta manera una decisión que muchas veces está supeditada a lo concertado entre el empleador y el trabajador.

La prescripción, como excepción material que es, en caso de ser solicitada por el beneficiario de la misma y ser apreciada por el juez, provoca la cesación de la obligación o liberación definitiva del demandado, implicando la pérdida del derecho, constituyendo un detrimento a los intereses del trabajador que es considerado la parte más débil de la relación laboral.

El marco de derechos que adquiere todo trabajador a la hora de contraer un vínculo laboral, irradian las facultades para actuar según las permisiones o mandatos previstos en el derecho positivo; no obstante el trabajador al encontrarse supeditado a la relación de trabajo no opera con el fin de hacer efectivas sus acreencias laborales por el hecho de encontrarse en una situación de subordinación atendiendo a los deberes de respeto, obediencia y lealtad. El contenido sobre derecho comparado induce a un acercamiento entre las legislaciones sujetas a comparación y extrae de su aparente variedad el fondo común de las instituciones y de los conceptos que en ellas existen latentes, recogiendo un conjunto de principios comunes que permiten la consiguiente unificación del derecho, por cuanto resulta cierta armonía entre las leyes.



BIBLIOGRAFÍA

- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social . (2006). *Art 488, Editorial Legis*. Recuperado el 11 de noviembre de 2015, de http://www.nuevalegislacion.com/files/base_datos/laboral/codigo/Procesal.pdf
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Expediente N. 33876 (M.P. Isaura Vargas Díaz 23 de septiembre de 2008).
- Código Sustantivo del Trabajo. (2006). *artículo 488 , editorial Legis*. Recuperado el 8 de noviembre de 2015, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2006). *Artículo 306, Editorial Legis*. Recuperado el 11 de noviembre de 2015, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2006). *Artículo 13, Editorial Legis, 2006*. Recuperado el 11 de septiembre de 2015, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2006). *Artículo 14, Editorial Legis*. Recuperado el 12 de septiembre de 2015, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2006). *Artículo 186, Editorial Legis, 2006*. Recuperado el 8 de noviembre de 2015, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2006). *Artículo 249, Editorial Legis*. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2006). *Artículo 488*. Colombia: Legis .
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2006). *Artículo 89, Editorial Legis, 2006*. Recuperado el 10 de septiembre de 2015, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>
- Congreso de la Republica. (2000). *Ley 27321. Ley que Establece Nuevo Plazo de Prescripción de las Acciones Derivadas de a Relación Laboral*. Recuperado el 9 de noviembre de 2015, de <http://www.laboraperu.com/normas/ley-27321-ley-de-prescripcion-extintiva-laboral.pdf>
- El Pueblo de Colombia . (1991). *Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 53, Editorial Legis, 2006* . Recuperado el 10 de septiembre de 2015, de http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm
- El Pueblo de Colombia . (2006). *Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 25*. Colombia: Legis.
- El pueblo de colombia . (2006). *Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 4*. Colombia : Legis .



- El Pueblo de Colombia . (2006). *Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 5*. Colombia: Legis.
- El pueblo de Colombia . (2006). *Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 56*. Colombia: Legis.
- El Pueblo de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 53, Editorial Legis, 2006*. Recuperado el 11 de septiembre de 2015, de http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm
- El Pueblo de Colombia. (2006). *Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 13*. Colombia : Legis.
- Gonzalez Charry, G. (2004). "*Derecho laboral Colombiano: Relaciones individuales*". Bogotá: Editorial Legis.
- Guerrero Figueroa, G. (2003). "*Manual de Derecho del Trabajo*" (Tercera ed.). Bogotá: Legis.
- Guerrero Figueroa, G. (2006). "*Teoría General del Derecho Laboral*" séptima edición. editorial Leyer.
- Quintero, J. R. (28 de agosto de 1997). *Sentencia C-412/97. rescrición de la acciónlaboral- Interrupción. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara*. Recuperado el 12 de septiembre de 2015, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1997/C-412-97.htm>
- Venezuela presidencia de la Republica. (25 de abril de 2006). *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, art. 65, 66*. Recuperado el 11 de noviembre de 2015, de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_50_sp.pdf
- Venezuela, Presidencia de la Republica . (28 de abril de 2006). *Decreto N° 4.447 . Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, (Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006)*. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ven_anexo_50_sp.pdf