

Reconocimiento de los derechos laborales de los sacerdotes. Caridad o reivindicación?

Yohn Jairo Palacio Mendoza

Resumen

El presente artículo desarrolla de manera clara la discusión que se ha tejido a lo largo de la historia, si entre la Iglesia Católica y los sacerdotes a su servicio existe o no relación jurídica de tipo laboral. Este artículo es el proceso de una investigación realizada, a través del análisis de la Constitución Política, los Tratados Internacionales, la ley, la doctrina, la jurisprudencia y los principios del derecho laboral, realizando una aproximación entorno al derecho a la seguridad social integral como un derecho fundamental de los trabajadores, del cual no es posible disponer ni transigir, pues son normas de orden público y de carácter irrenunciable.

Abstract

This article deals with the discussion clearly whether between the Catholic Church and priests to serve no legal relationship exists or job type. Through analysis of the Constitution, international treaties, law, doctrine, jurisprudence and principles of labor law, making an approximation around the right to comprehensive social security as a fundamental right of workers, which not is possible to have no compromise, they are rules of public policy be waived and

Palabras clave:

Relación laboral, Principios del Derecho laboral, Derecho laboral en la Iglesia.

Key words:

Employment relationship, Principles of labor law, employment law in the Church.

Introducción

A lo largo de la historia, la Iglesia Católica, ha ejercido de manera independiente las relaciones laborales entre los sacerdotes y ésta, amparada en la autonomía que poseen, pues “no es una entidad terrenal sino instituida por Dios”, autonomía que le brindó el Concordato, suscrito por el Estado colombiano y la Santa Sede.

El derecho laboral regula las relaciones individuales, colectivas y la seguridad social entre el empleador y el trabajador. En éste existen unos principios que orientan dichas relaciones laborales, son normas de orden público de obligatorio cumplimiento y además irrenunciables, que se encuentran consagradas en la Constitución Política en los artículos 48 y 53, Los tratados internacionales, en el Código Sustantivo de Trabajo desde el artículo 1 hasta el 21, la Ley 100, la doctrina y la jurisprudencia.

El presente artículo es el resultado del proyecto de investigación denominado “Relaciones Laborales en la Iglesia”, cuyo objetivo es analizar el vínculo jurídico que existe entre la Iglesia Católica y sus sacerdotes. Se busca dilucidar el panorama actual de la Iglesia para con sus sacerdotes, el cual está impregnado de relaciones laborales, pero que se pretenden enmarcar en meras relaciones de carácter espiritual y pastoral. La metodología de la investigación es de carácter mixto, pues incluye análisis constitucional, legal, jurisprudencial, doctrinal, labores de campo y entrevistas.

1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

1.1 Principios constitucionales

La Constitución Política de Colombia, de ahora en adelante CP, como norma de normas¹, es la encargada de irradiar todo el ordenamiento jurídico colombiano, para que éste se impregne de relaciones que respeten la dignidad humana, la igualdad y los derechos de todas las personas que habitan el territorio colombiano.

Los principios del derecho laboral, tienen su primer nicho en la CP, es allí donde de manera explícita en el artículo 48 inciso 2 reza: “Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social”; además, en el artículo 53, inciso 2: ...” irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales...”

De lo anterior se deduce la importancia de comenzar el análisis de la CP, porque es marco de referencia para legislación colombiana, debido a que la CP como norma de normas debe irradiar todo el ordenamiento jurídico colombiano, teniendo presente la dignidad humana como derecho fundamental que transversaliza todas las esferas de los derechos humanos, por tal motivo, para el presente caso que nos ocupa, de si existe o no vínculo de carácter laboral entre la Iglesia y sus sacerdotes, se debe comenzar por decir, que la dignidad humana como eje fundamental de vida de las personas, debe estar presente en las relaciones laborales que las personas desempeñen, y más aún si se trata de derechos sobre los cuales no es posible desistir ni transigir.

1.1.1 El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Se puede considerar el máximo de los principios, porque con éste se limita la autonomía privada de la voluntad, debido a que cualquier pacto que se realice sobre derechos irrenunciables es nulo de pleno derecho, así mismo, si un trabajador pacta con su patrono, un salario por debajo del salario mínimo permitido, está imposibilitado para hacerlo, al igual si pacta con su patrono renunciar a ser afiliado al sistema de seguridad en salud; porque no le está permitido, contrario sensu, si sucede en el derecho civil, a través de la autonomía privada de la voluntad sobre la cual se puede disponer de los derechos y las obligaciones de las partes.

El Estado Colombiano tutela los derechos de los trabajadores, a través de este principio, ello significa que el trabajador no puede renunciar a los beneficios que la ley le otorga. No obstante, se admite la transacción cuando se trate de derechos ciertos y discutibles.²Se puede

¹ Constitución Política de Colombia, art. 4

² ACOSTA GÓMEZ Francisco, El Derecho Laboral en La Iglesia, Señal Editora, 2004, pág. 60

afirmar, que el principio de irrenunciabilidad en materia laboral es pilar de las grandes conquistas de la humanidad, sería en vano permitir transigir sobre derechos de índole universal reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, reconocidos por la legislación nacional y la CP, de tal manera que en vez de evolucionar la sociedad, por el contrario estaría involucionando.

El Estado es el encargo de velar por el cumplimiento de tales disposiciones, de esa misma manera lo conmina la CP, en el artículo 2: “son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”. El Estado está constituido para las personas, no las personas para él, razón por la cual el Estado debe ser el máximo garante de los derechos contempladas en la CP.

1.1.2 El mínimo de derechos y garantías. Básicamente se traduce en una restricción a la libertad de contratación. Según este principio, carece de validez todo acuerdo celebrado por las partes en el cual se desconozcan el mínimo los derechos consagrados en la legislación laboral.

En razón de lo anterior, la efectividad de este principio no es un asunto que sólo concierna al trabajador, sino que también compromete a los empleadores, al legislador y demás autoridades, incluyendo las encargadas de impartir justicia en materia laboral.³

Los derechos laborales son un logro de la humanidad, de ahí la importancia de protegerlos con la naturaleza de orden público, con carácter de irrenunciables e indisponibles, porque de lo contrario se estaría retrocediendo en la historia dejando a la libre determinación de las partes pactar sobre garantías mínimas fundamentales para los trabajadores, las cuales les permitirán tener una mejor calidad de vida, gozando de los beneficios que por Ley les corresponde.

1.1.3 Principio de contrato realidad. Según este principio de rango constitucional, consagrado en el artículo 53, si existirá cualquier discrepancia entre lo que se encuentra plasmado en el contrato de trabajo y la realidad, primará la realidad, porque, “las cosas son lo que son y no lo que parecen”. “Prima el ser sobre la apariencia”.⁴

El Constituyente, quiso darle primacía a la realidad sobre las formas, pues es común ver como sucede en nuestro caso, el trabajo de los sacerdotes es disfrazado, en la fe, en las misiones

3. PLAZAS M Germán, PLAZAS M Viviana. Nueva Práctica Laboral. 15 ed. 2013. Pág. 29

⁴ ACOSTA GÓMEZ Francisco, op, pág. 81

espirituales, los votos de pobreza y obediencia que profesan los sacerdotes al ordenarse, así mismo, de esta manera amparados por el Concordato y su independencia de la legislación civil, vulneran derechos laborales de los sacerdotes, pues es éste un oficio como el de un médico, arquitecto o cualquier otro profesional; dado que los sacerdotes estudian en el seminario para poder ejercer las labores de Dios. Acaso en los tiempos de Jesús eso sucedía así? No, era una convicción absoluta de trabajar para el Reino de Dios, las circunstancias radicaban en la pobreza de la Iglesia o la carencia de recursos, pero la realidad actual nos muestra otra circunstancia, la Iglesia es una empresa como cualquier otra, la cual posee personería jurídica, que la hace sujeto de derechos y obligaciones para con sus sacerdotes, que aunque disfracen las labores ejercidas por éstos no deja de ser un contrato de trabajo sometido a subordinación, prestación personal del servicio y salario.

1.2 Principios del Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST, es la norma específica de carácter nacional, la cual tiene como objeto según su artículo 1: “regular las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

1.2.1 Principio de mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce ningún efecto cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.⁵Tal como lo consagra el CST, por más que las partes quieran transigir sobre el mínimo de derechos y garantías establecidos, se tendrá como no escrito, pues como ya se había anotado, debido al carácter de derecho fundamental, que ostenta el derecho al trabajo cualquier pacto que vaya en contra vía es nulo de pleno derecho.

1.2.2 Principio de irrenunciabilidad. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley.⁶

Se prohíbe al trabajador renunciar a los derechos y beneficios que la ley le otorga, dado el carácter de orden público de la misma norma, porque sería fácil para el empleador manifestar al empleado al momento de contratarlo, si desea el trabajo debe renunciar a ciertos derechos

⁵ Colombia.Código sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663 de 1950

⁶Código sustantivo del Trabajo, op, art 14

que por ley le corresponden, y dadas las circunstancias de desempleo por las que atraviesa el país, sería fácil cercenar esos derechos, para que las ganancias del empleador aumenten a costa del empleado.

Tal como sucede con los sacerdotes, pues ellos no gozan de un período legal de vacaciones, es voluntaria la afiliación al sistema de seguridad social, no reciben primas, auxilios de transporte, o ninguna contraprestación por sus servicios; lo único que reciben es un “ESTIPENDIO”, pues es así como le llaman al salario que se les entrega a los sacerdotes, es una especie de ayuda que la Iglesia les otorga como contraprestación a sus servicios. De esta manera es evidenciable uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como es el salario en este tipo de relación.

1.3 Principios Ley 100/93.

Es la norma por la cual se crea el sistema de seguridad social y se crean otras disposiciones, la cual tiene como finalidad “lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”⁷

Pues el país venía de una etapa en la que las empresas se encargaban de sus trabajadores, les pagaban la salud, la pensión los accidentes laborales; en vista de esto muchas empresas quebraron y trabajadores se vieron desprotegidos con su mínimo vital. Es por tal motivo, que surge un sistema integral de seguridad social, pensado en los trabajadores y para los trabajadores, para garantizar unos mínimos que por lo menos les alcance para vivir dignamente.

1.3.1 Derecho a la seguridad social. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Principio que se encuentra íntimamente relacionado con el principio de irrenunciabilidad ya expuesto.

1.3.2 Principio de integralidad. La seguridad social debe ser tomada en conjunto, no se puede dividir el servicio de salud, pensión y riesgos profesionales, salvo los casos expresamente contemplados por la Ley. No es permitido para un empleador afiliar a salud y no a pensión y riesgos a un trabajador, pues se le estarían cercenando derechos a los cuales goza por el solo hecho de ser trabajador.

⁷Colombia. Ley 100 de 1993. Preámbulo

2 CONTRATO DE TRABAJO

2.1 Definición. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.⁸

2.2 Características: De la anterior definición se desprenden unas características primordiales del contrato de trabajo y unos elementos esenciales, los cuales son indispensables para que se configure dicho contrato, las cuales se tratarán a continuación. Tal como lo expresa Acosta Gómez:

2.2.1 Consensualidad. Quiere esto decir, que este contrato se perfecciona con el mero consentimiento de las partes (empleador y Trabajador), dicha consensualidad no debe ser motivo para vulnerar los principios de orden público, irrenunciabilidad, mínimo derechos y garantías.

De igual manera se ve, en la Iglesia Católica con los sacerdotes, pues a éstos no les realizan un contrato de trabajo escrito, lo cual no impide que se perfeccione tal contrato, por la mera consensualidad que lo rige, y por la presunción legal que trae la norma, “toda relación de trabajo se presume regida por contrato de trabajo”⁹

2.2.2 Bilateralidad. Crea obligaciones recíprocas para las partes. Así el trabajador se obliga a prestar el servicio (el sacerdote) y el empleador, es este caso, La Iglesia, se compromete a retribuir el servicio de la forma pactada.

2.2.3 Conmutatividad. Las prestaciones y obligaciones se consideran recíprocas entre sí.

2.3 Elementos esenciales del contrato de trabajo

Según **ARTÍCULO 23.** Subrogado por el art. 1, Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:**

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

⁸Código sustantivo del Trabajo. Art 22

⁹Idíd, artículo 24

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia que obliguen al país; y

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-686 de 2000, bajo los condicionamientos señalados en el numeral 2.4 de la parte motiva de esta sentencia.

- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

De igual manera se ve, en la Iglesia Católica con los sacerdotes, pues a éstos no les realizan un contrato de trabajo, lo cual no impide que se perfeccione tal contrato, por la mera consensualidad que lo rige, y por la presunción legal que trae la norma, “toda relación de trabajo se presume regida por contrato de trabajo”¹⁰. Acosta. Además se debe acudir al principio realidad, pues las cosas no son y no lo que parecen, que por más que quieran disfrazarlo con los nombres y denominaciones que quieran es y seguirá siendo un contrato de trabajo.

¹⁰Idíd, artículo 24

Es de anotar que los tres elementos generadores del contrato de trabajo se evidencian notoriamente, los sacerdotes prestan sus servicios en un lugar determinado llámese parroquia, institución de educación, bajo la subordinación de un superior, quien puede ser un obispo o un rector de una institución educativa; y por último reciben un salario que en el caso de los sacerdotes de comunidad ellos lo donan para su comunidad, y los sacerdotes de diócesis que al no profesar el voto de pobreza, entra a engrosar su patrimonio personal.

3. JURISPRUDENCIA

3.1. Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia

Sentencia 20852 de 2004, Salvamentos de voto...“Por lo demás, para el Tribunal resultó claro que la labor que el actor desempeñó en la Universidad Santo Tomás no tenía nada que ver con su misión apostólica y esta es una aseveración que también es incuestionable, pues dicha labor comprendió actividades administrativas y docentes. Y el hecho de que los Estatutos de la Orden Dominicana preceptuara que el cargo de rector del mencionado centro educativo fuera un integrante de la misma, tampoco tiene la fuerza para enervar el contrato de trabajo que en la realidad existió entre las partes”...

Para los magistrados que salvaron su voto, en el proceso se evidenciaron irregularidades, pues se omitieron la valoración de algunas pruebas, como las colillas de pago que expedía la Universidad Santo Tomás a favor del accionante, se evidenciaban los elementos esenciales del contrato de trabajo, sustentaron que el Concordato no puede ser tomado en cuenta, porque vulnera derechos de los trabajadores, que para el caso concreto, no lo hacía como pastor de la Iglesia, sino como profesional y docente.

3.2 Jurisprudencia Corte Constitucional

Sentencia SU 540 DE 2007, salvamento de voto. “La anterior interpretación, en la práctica, conduce a afirmar que en Colombia, un tratado bilateral, como lo es Concordato, no puede ser aplicado en desmedro de los derechos y garantías establecidos en la Constitución de 1991 para todos los trabajadores, sin distinción ni excepción alguna. En efecto, estimo que los tratados y acuerdos internacionales suscritos por el Estado colombiano, en ningún caso, pueden disminuir o eliminar los derechos fundamentales garantizados en la Carta Política a favor de los trabajadores, incluso de aquellas personas que laboran al servicio de una determinada confesión religiosa.”

Sentencia T 658 de 2012. En esta sentencia, una monja de 63 años de edad, interpone una tutela en contra de la comunidad en la que prestó sus servicios por 42 años, y de la cual fue expulsada, sin el reconocimiento de una pensión de vejez, el juez en primera instancia niega la pretensión, en segunda instancia se le ordena al convento volver a recibir a la monja o reconocer su pensión de vejez y en casación la Corte Suprema ratifica la decisión del juez de segunda instancia.

Argumentando que el Concordato suscrito entre la Iglesia y el Estado colombiano no puede vulnerar derechos laborales, por ostentar éstos el carácter de derechos fundamentales, según el artículo 93 de la CP.

De dicha sentencia como diría Diego López, se extrae un nicho citacional, que vale la pena traer a colación: *separación entre Estado e Iglesias de acuerdo con el establecimiento de la laicidad del primero (C-088/94 y C-350/94), (ii) prohibición de injerencia alguna obligatoria, que privilegie a la religión católica o a otras religiones en materia de educación (C-027/93), (iii) renuncia al sentido religioso del orden social y definición de éste como orden público en el marco de un Estado Social de Derecho (C-088/94 y C-224/94), (iv) determinación de los asuntos religiosos frente al Estado, como asuntos de derechos constitucionales fundamentales (C-088/94), (v) prohibición jurídica de injerencia mutua entre Estado e Iglesias (C-350/94), (vi) eliminación normativa de la implantación de la religión católica como elemento esencial del orden social (C-350/94) y (vii) establecimiento de un test que evalúa si las regulaciones en materia religiosa están acordes con los principios de pluralidad y laicidad del Estado colombiano (C-152/2003)”.*

Se puede decir, que es amplia la jurisprudencia, al respecto; de las anteriores citas jurisprudenciales se podría tomar la sentencia arquimédica¹¹, para realizar una línea jurisprudencial que permita observar el cambio que la Corte Constitucional ha tenido con respecto de las relaciones laborales al seno de la Iglesia Católica.

4. Normas internacionales

4.1 Constitución de la OIT

En el preámbulo de la Constitución de la OIT, dice: ... Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas...

Cuando se redacta la Constitución de la OIT, desde su preámbulo se trata que las relaciones de trabajo se enmarquen en condiciones de dignidad, para que de esta manera los trabajadores puedan gozar de un trabajo decente, el cual según la OIT debe contar con vocación de

¹¹ LÓPEZ Diego. Interpretación Constitucional. Dice AL respecto que La sentencia arquimédica ES el punto de apoyo que ayudará a desenredar las relaciones estructurales entre varias sentencias. Su propósito fundamental será el de ayudar a La identificación de las “sentencias hito”.

universalidad, y se evidencia con las siguientes características: Trabajo con oportunidades, trabajo con derechos, trabajo con protección social y democracia en el trabajo. Que no es cualquier trabajo, es un trabajo que le ayude a vivir en condiciones de dignidad a él y su núcleo familiar, que puedan gozar de todos los derechos que por ley han logrado en el transcurso de la historia.

De tal manera que es sumamente importante para el Estado colombiano reconocer los derechos de los sacerdotes, dejando a un lado el Concordato, pues éste no puede ir en contravía de la Constitución y mucho menos contra los Tratados Internacionales ratificados por Colombia.

5. CONCLUSIONES

El principio de irrenunciabilidad es aquel principio de principios, que irradia todas las disposiciones de orden constitucional y legal en Colombia, por citar algunos ejemplos, el principio de protección al trabajo artículo 9 del Código Laboral: “El trabajo goza de la protección del estado, en la forma prevista en la CP y en las leyes”. Este artículo nos remite de manera directa a la CP y la ley, es allí donde observamos el principio de irrenunciabilidad irradiando a los demás principios.

Además de esto, el Concordato suscrito entre la Santa Sede y el Estado colombiano, a partir de la promulgación de la CP de 1991, no puede vulnerar derechos de los trabajadores como sucede en el caso de los sacerdotes, pues entre la Iglesia y los sacerdotes existe un contrato de trabajo, aunque no sea pactado de manera escrita, pero como una de las características es la consensualidad, no es necesario que sea escrito, solo basta demostrar la presunción de legal, que preceptúa el CST. Por más que quieran enmascarar el contrato de trabajo existente entre la Iglesia y los sacerdotes debe primar la realidad sobre las formas.

Aunque los sacerdotes se ordenen para predicar el evangelio y ser pastores del rebaño de Dios, no les quita el derecho a recibir las prestaciones que por ley les corresponde, y que no es posible que renuncien a derechos irrenunciables, debido a que el derecho laboral consta de normas de orden público, de estricto cumplimiento y que cualquier pacto que se haga en contra del trabajador se entiende por no realizado.

Los elementos esenciales del contrato de trabajo, se evidencian claramente en las relaciones laborales entre los sacerdotes y la Iglesia; **la prestación personal del servicio**, pues ellos prestan sus servicios en razón a sus conocimientos, su doctrina y porque son ellos y no cualquier persona la que puede hacerlo, **el salario**, como ya se explicó lo reciben con el nombre de estipendio, pero no deja de ser salario por más que quieran cambiarle su denominación, y el más importante, **la subordinación**, pues ellos están siempre recibiendo órdenes de su superior jerárquico, son citados a reuniones, retiros espirituales, de estricto cumplimiento, se ordenan para obedecer, por tal razón el elemento más importante se ve reflejado en este tipo de contrato, que por más que quieran disfrazarlo no deja de tener todas las características esenciales del contrato de trabajo contempladas en la legislación nacional e internacional y la jurisprudencia.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Gómez, Francisco Javier. *El derecho laboral en la iglesia*. 2ª edición. Señal Editora. Fundación Universitaria Luis Amigó, 2004. (Colección General). Signatura 344.01/A 185. Biblioteca: Campus Universitario Universidad Sanbuenaventura.
- Ortega Torres Jorge, Códigos de Bolsillo, Constitución Política de Colombia,, Temis, 2010
- Colombia. *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. 27ª. Ed. Legis, 2011. (Colección General). Signatura: 344.01.C54CD. Biblioteca: Universidad Santo Tomás Medellín.
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T 658/2013, MP María victoria Calle Correa.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia 20853, MP Isaura Vargas.
- Corte Constitucional, sentencia SU 540 de 2007, MP Álvaro Tafur Galvis.
- Cartilla de Seguridad Social y Pensiones 2013, Legis.

- Guerrero Figueroa Guillermo. Manual del Derecho del Trabajo. Parte General. Leyer.
Páginas 187 a 190.