

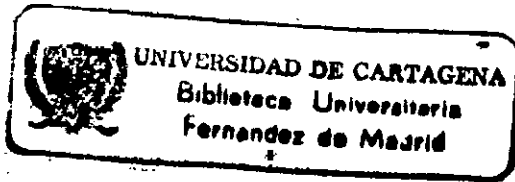
T
348.63
U81

1

S C I B



PERSPECTIVAS PRIMORDIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.



MAXIMO URRIOLO PADILLA.

//

S C I B
00018329

45505

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.
CARTAGENA, 1.984.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

CUERPO DIRECTIVO:

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD:	DR. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL.
SECRETARIO GRAL. DE LA UNIVERSIDAD:	DR. CARLOS MENDIVIL CIODORO.
DECANO:	DR. FABIO MORON DIAZ.
SECRETARIO FACULTAD DE DERECHO:	DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ.
PRESIDENTE DE TESIS:	DR. GUILLERMO BAENA PIANETA.
EXAMINADORES:	DR. EDGARDO MORENO IRIARTE.

CARTAGENA, 1.984.

DEDICATORIA

A mis Padres:

CASILDA P. DE URRIOLA

Y

RODOLFO URRIOLA CH.

quienes con su constante sacrificio,
hicieron posible la culminación de
mi carrera.

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa YENNIS ANAYA BENITES.-

TABLA DE CONTENIDO.

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. CONCEPTO Y OBJETIVO	4
2. EVOLUCION HISTORICA	9
EVOLUCION HISTORICA DE LA LEGISLACION LABORAL CO- LOMBIANA	14
3. FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA LEY LABORAL	19
NATURALEZA JURIDICA	20
SUJETO	24
FUENTES	27
INTERPRETACION	30
CARACTERES	31
4. CODIFICACION DEL DERECHO LABORAL	33
LA SISTEMATIZACION	36
LA RECOPIACION	36
5. CONSTITUCIONALISMO DEL DERECHO LABORAL.....	38
6. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL ..	40
LA NORMA JURIDICA LABORAL ES IRRENUNCIABLE	40
LA NORMA JURIDICA LABORAL ES GENERAL E IGUAL	42
LIBERTAD DE TRABAJO	44
OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO	45
APLICABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES	45

	Pág.
7. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO	47
8. TRANSFORMACION SOCIAL DEL DERECHO	50
EL NUEVO DERECHO	50
INNOVACIONES EN EL DERECHO TRADICIONAL	51
9. LA CUESTION SOCIAL	52
10. LAS DOCTRINAS SOCIALES	54
11. EL ESTADO Y EL TRABAJO	62
INTERVENCION DEL ESTADO EN EL TRABAJO	62
FUNDAMENTO DE LA INTERVENCION DEL ESTADO EN EL TRABAJO	62
12. LOS PATRONOS Y LOS OBREROS	66
CONCEPTO DEL VOCABLO PATRON	66
CONCEPTO DEL VOCABLO OBRERO	67
COMO ACTUAN AMBOS ELEMENTOS EN EL CONTRATO DEL TRABAJO	67
13. CONFLICTOS LABORALES	69
ANTECEDENTES Y CONCEPTOS	69
CONFLICTO, CONTROVERSIA Y MEDIDAS DE ACCION DIRECTA	71
CONFLICTO DE TRABAJO Y CONFLICTO COMUN	73
CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	75
CONCLUSIONES	81
BIBLIOGRAFIA .	

INTRODUCCION.

El trabajo engendra el progreso de una nación. Toda la historia de la civilización se explica por la actividad intelectual o física que el hombre ha desarrollado sobre los elementos para transformarlos. En el hombre siempre ha existido ese insaciable anhelo de su perfeccionamiento Y en el desarrollo económico actual el trabajo es manifiesto. Gran parte de la población activa colombiana en el trabajo encuentra su única fuente de subsistencia. De ahí que deba el estado de preocuparse por armonizar a través de las leyes los encontrados intereses de patrono y trabajadores, evitando en aquellos abusos, buscando en estos la comprensión.

El Derecho del Trabajo fruto de la actividad legislativa del Estado que no puede ignorar las relaciones surgidas entre operarios y patronos se ha organizado como un sistema de protección cuya primordial finalidad ha de ser la defensa de la clase asalariada cuya explotación ha de evitar.

Su nacimiento, desarrollo y cabal perfeccionamiento obedece a principios de justicia; tal vez en este ordenamiento jurídico es donde mejor se busca aplicación a la célebre definición del Derecho DAR A CADA QUIEN LO SUYO: tal es

el ideal de la legislación laboral.

Cada norma sustantiva laboral tiene su especial filosofía y se fundamenta en la realidad socioeconómica del momento en que se crea. Asegurar al trabajador y a quienes de él dependen medios de vida. Con las normas del trabajo se hace entender a quienes creen que la justicia es patrimonio de una sola clase social que ello no es necesario ni cierto. El Derecho del Trabajo confiere ventajas a la clase más desprotegida: a la asalariada.

La sociedad será más prospera si quienes con su trabajo crean la riqueza gozan de una mayor seguridad, de un mejor amparo, de una más amplia perspectiva de mejoramiento.

Un buen sistema legislativo laboral perfectamente concebido estructurado y aplicado puede lograr que el inconformismo ceda y aunque la revolución ansiada por muchos entendida no como medio violento de cambiar un sistema de cosas sino como manera pacífica de obtener una transformación de la sociedad, se dé dentro del marco de la legalidad.

El hombre siempre lo ha inquietado el vivir una vida más digna, más holgada, menos dura. Pero esa inquietud debe satisfacerse por medios legítimos que el estado está obligado a brindar acatando el mandamiento constitucional de proteger la vida honra y bienes de los asociados.

La vida se protege garantizando medios de subsistencias para quien hace parte de la comunidad asegurándole un bienestar económico acorde con su dignidad de ser nacional. La honra se protege exigiendo a quienes han conse-

9

guido medios más amplios de subsistencias que no exploten a sus semejantes. Los bienes se protegen consiguiendo que quienes la poseen en abundancia den parte de lo suyo a quienes de ellos carecen. Así debe entenderse que éste principio de la carta al legislar en materia laboral.

1. CONCEPTO Y OBJETO

La mayoría de los autores coinciden en estimar el Derecho de Trabajo como el conjunto de teorías, doctrinas, y normas destinadas a proteger al débil económicamente y a regular las relaciones contra actuales entre patrono y trabajador.

El Profesor Francisco Walter lo define: ES EL CONJUNTO DE TEORIAS NORMAS Y LEYES DESTINADAS A MEJORAR LAS CONDICIONES ECONOMICAS-SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE TODA INDOLE Y A REGULAR LAS RELACIONES CONTRACTUALES ENTRE PATRONO Y ASALARIADO.

La condición ineludible del mantenimiento de la sociedad está en el trabajo si este no se efectuara bien pronto de saparecería el mundo, sería un suicidio colectivo.

El hombre cuando se manifiesta por cualquier actividad ya sea física o mental realiza una tarea, un trabajo. Por ello podemos decir que trabajo es todo el esfuerzo humano, físico, o intelectual o ambos conjuntamente. Desde el punto de vista económico el trabajo es el esfuerzo conciente realizado por el hombre para la satisfacción de las necesidades de su existencia. Desde el punto de vista jurídico es la actividad humana que se efectua en beneficio de un tercero y bajo sus órdenes.

El trabajo puede ser fundamentalmente físico o intelectual pero nunca puede ser considerado exclusivamente en una forma u otra, pues por sencillo que sea la tarea a efectuarse requiere una intervención de la conciencia para que se realice. Un picapedrero por ejemplo al romper la piedra debe buscarla, colocarla en posición adecuada, fijar donde asestar el golpe etc., y lo mismo ocurre con la tarea intelectual; vale decir toda tarea es mixta con preponderancia de uno a otro elemento.

Cuando la gran masa trabajadora de un estado está empleada en su totalidad devengando salarios justos, obteniendo en su beneficio prestaciones que constituyen la realidad económica patronal, es natural que el delito disminuya. La experiencia se ha encargado de demostrar que la desocupación y los medios insuficientes de subsistencia, son una excelente caldo de cultivo para la actividad delictual, o un medio extraordinario para explotar el inconformismo de las masas y encausarlo a movimientos subversivos tendientes al derrocamiento de regímenes legalmente constituidos.

Las normas que protegen el trabajo deben realizar esos objetivos, y en cierta manera asegurar la existencia misma del estado, atendiendo desde luego la realidad social y económica de cada nación.

La legislación del trabajo en Colombia en algunas instituciones, es bastante avanzada en comparación con otros países del hemisferio americano, sin embargo sus normas, o maliciosamente son ignoradas por los patronos, o involuntariamente desconocidas.

En muchos casos los trabajadores creen que sus derechos son graciosa conceción patronal cuando no es que totalmente carecen de información sobre ellos. Los jurisperitos olvidando sus deberes profesionales muchas veces se niegan a reclamar ante la justicia los derechos laborales alegando su poca cuantía. Patrones, trabajadores y abogados han contribuido en gran parte a que el imperio del derecho del trabajo no se realice totalmente entre nosotros.

Creemos que una amplia y basta campaña de divulgación de las normas que rigen en materia de trabajo para ilustrar sobre ella el pueblo trabajador, sobre los derechos que lo asisten, logrará que la injusticia ceda en parte, y que la clase asalariada adquiriendo conciencia de sus derechos, favorezca la producción en una palabra, que nuestros trabajadores vivan más satisfechos.

Sociológicamente el estado tiene obligación de proteger a las personas que habitan en su territorio. Esa protección no solo debe mirar a la integridad física del individuo para que otro no lo vulnere por actos positivos, sino la integridad física que puede parecer por actos de omisión voluntaria de quien se está beneficiando del trabajo ajeno.

Las normas laborales dan esa protección garantizando a la persona que no va a ser objeto de explotación, y que dentro de su condición de ser racional podrá vivir con un mínimo de derechos.

El estatuto sustantivo Colombiano del trabajo en su Artículo 1º. claramente reza: LA FINALIDAD DE LA LEY LABORAL, ES LOGRAR LA JUSTICIA ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES DEN-

TRO DE UN ESPIRITU DE COORDINACION ECONOMICA Y EQUILIBRIO SOCIAL.

La finalidad del derecho de trabajo es equilibrar la sociedad de tal suerte, que cada quien reciba lo suyo y tenga medios de subsistencia normales, equilibrio que en forma alguna pueda entenderse como eliminación de las diferencias sociales, sino como manera honesta y racional de considerar a la persona.

Ha sido de controversia al determinar el verdadero nombre que se debe dar a la ciencia jurídica encargada de regular las relaciones que se establecen entre patrono y trabajador. Para unos mejor denominarlo DERECHO SOCIAL, para otros DERECHO DEL TRABAJO. Hay quienes creen que se debe bautizar con el nombre de DERECHO INDUSTRIAL y otros con el de DERECHO DEL OBRERO.

La expresión más conforme con la realidad es la de DERECHO DEL TRABAJO puesto que sus principios y ordenamientos nacen y se desarrollan, en el hecho del trabajo, término genérico que comprende la actividad física e intelectual desarrollada en cualquier etapa de la economía en beneficio ajeno.

Señalando el nombre acertado de esta ciencia jurídica se puede decir que el DERECHO DEL TRABAJO es el conjunto de normas de contenido jurídico, creada por el estado o determinada por la voluntad obrero patronal con la cual se regula, el trabajo subordinado desarrollado por una persona natural en beneficio de otra persona natural o jurídica.

En materia laboral no solo crea normas jurídicas el estado. La conciencia de la voluntad del patrono y trabajador, puede dar nacimiento a normas de tal contenido que busquen aumentar los mínimos consagrados por aquel a más que a veces puede cobijar relaciones de trabajo diferentes de las que se establecen en las partes contratantes. (Patrono y Sindicato) como acontece entre nosotros con la convención colectiva, que celebra la organización sindical de una empresa petrolera, por ejemplo cuyos ordenamientos son obligatorios a favor de los trabajadores de la empresa que con esta, contratan la ejecución de ciertas labores, tales como trabajos geológicos, geofísicos de perforación, etc.

2. EVOLUCION HISTORICA.

El trabajo existe desde que el mundo fue creado. Indispensable para supervivencia de la humanidad fue practicado en todas partes. Es verdad que no siempre adquirió las mismas fuerzas ni tuvo las mismas categorías de una manera u otra siempre se realizó.

La primera forma de manifestarse la actividad humana fue en los pastores nómadas, es decir pueblos que se trasladaban de un lugar a otro en busca de pasturas y climas adecuados para sus ganados.

Luego con la agricultura comienza el trabajo sedentario, dado que en el mismo lugar encontraban el sustento propio y el de los animales.

El trabajo implica cierta dosis de sufrimiento de pesar por lo que bien pronto se trata de liberarse de esa carga. Los primeros que la sufrieron fueron los seres más débiles físicamente, es decir la mujer y el niño. Es evidente que sobre ellos recayó la tarea más pesada la cotidiana del hogar, del campo, de la preparación de los productos familiares.

Mientras tanto el hombre se dedicaba a la caza y a la guerra. Esta última actividad trajo como consecuencia que im

peró por siglos hasta nuestra época la figura de la esclavitud. En principio el enemigo vencido se eliminaba, pero luego se fueron percatando los vencedores que aquellos eran más útiles vivos y se les empleó para la realización de las tareas más viles y pesadas. El trabajo manual era considerado infamante, y quien mejor que el enemigo derrotado para efectuarlo.

En Roma el trabajo era considerado una cosa, es decir tenía valor material. Este concepto permaneció hasta hace muy poco, fue necesario una declaración incerta en el tratado de Versalles, que puso fin a la primera guerra mundial donde se habla del trabajo en el sentido de que no es una mercancía, para abolir universalmente ese concepto secular. En Roma hubo más esclavos que hombres libres. La esclavitud se adquiría como consecuencia de haber sido vencido en guerra, por ser hijo de esclavo, por constituirse en deudor moroso, por autovenderse como esclavo, etc.

La edad media conoce a través de toda ella la esclavitud si bien con algunas modificaciones en ciertos casos debido a la refinada tecnica de los romanos.

Aparece posteriormente la servidumbre de la gleba que si bien no tenía una sugesión tan marcada a la persona del amo, si a la tierra en que vivía siendo vendida con ella debiendo trabajar para siempre en el predio. El colono consistía en la adscripción de un hombre libre, a una finca rural, en la cual debía trabajar obligatoriamente abonando una renta al señor.

Aparece en esta época una institución conocida como las corporaciones de oficio. En ellas se juntaban los patro

nes y los trabajadores, aquellos eran los dueños, los maestros enseñaban un oficio o una profesión a los aprendices, los cuales trabajaban para aquel sin retribución, Una vez concluido el aprendizaje, debían demostrar su agilidad con una obra maestra y desde entonces estaban habilitados para establecer su propio taller.

Esto último fue cada vez más dificultado por los maestros, para evitar la competencia y entonces surge la clase de los compañeros. Estos eran los aprendices que habían concluido su ciclo pero no podían abrir un taller propio quedándose en el del maestro mediante una retribución.

Las corporaciones de oficio no tenían carácter gremial sino de defensa de los intereses de la comunidad, dado que encontraban el fiel cumplimiento de las obligaciones de los maestros, la calidad de los productos que vendían etc. Su poder fue muy grande hasta que la corrupción que estaba en su seno, la llevo a su destrucción a fines del siglo XVII.

Con los grandes inventos que modificaron totalmente la técnica industrial y los descubrimientos que ensancharon el mundo conocido abriendo nuevos mercados al comercio las condiciones de trabajo se alteran totalmente. El pequeño artesano, pequeño trabajador, se ve imposibilitado para competir con las máquinas, se produce la concentración de las industrias en fábricas que ocupan centenares y centenares de trabajadores, el éxodo del campo a la ciudad se manifiesta de manera acentuada; la mano de obra que se utiliza ya no es unicamente la del hombre, sino también y por ser más barata la de las mujeres y los niños. El libera-

lismo económico que primava en esa época permite que cada trabajador se comprometa por el tiempo que quiera y por cualquier jornal y nace así y se va creando una clase miserable y pauperrima.

Ante estos extremos reaccionaron los hombres, primero los pensadores y luego los trabajadores quienes se percatan de que reuniendo sus esfuerzos pueden luchar con mayores posibilidades contra sus amos y opresores. Nace así el derecho laboral primero en forma incipiente defendiendo solo a los más débiles es decir niños y mujeres, obteniendo luego algunas conquistas como la reducción de la jornada, para alcanzar a la postre el actual desarrollo que lo ha convertido en el derecho más social y más humano de todos los derechos.

A medida que iba evolucionando el contenido de la disciplina su denominación fué también modificándose. Primero aparece como legislación, y así se le conoció como Legislación Industrial y Legislación Obrera. Evidentemente que su contenido era muy estricto y muy pronto dejó de usarse, posteriormente adquiere la categoría de Derecho y así se denomina: DERECHO INDUSTRIAL Y DERECHO OBRERO.

Su campo de acción queda aún muy restringido y surgen así otras denominaciones como las de Nuevo Derecho, denominación que si bien pudo ser correcta en su oportunidad, hoy ya no lo es, pues otros derechos más nuevos han surgido en el caer jurídico.

Derecho Social es otro nombre con que se le conoce, pero no es muy aceptable pues los derechos son sociales y el campo que abarcaría sería muy extenso, mayor al que corres

ponde.

Las denominaciones que hoy se utilizan universalmente son:

DERECHO DEL TRABAJO

y

DERECHO LABORAL.

EVOLUCION HISTORICA DE LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA.

La historia de la legislación del trabajo en nuestro país es breve.

A principios del presente siglo (1.904) surgió la inquietud de crear medios legales de amparo a la clase obrera y trabajadora.

El General Rafael Uribe Uribe encontró un excelente medio de conseguir el apoyo político del pueblo trabajador, exponiendo la necesidad de legislar sobre los más importantes tópicos laborales, tales como legislación sobre la jornada máxima de trabajo, indemnización por accidente de trabajo, pago del descanso dominical, protección para la mujer, etc. Once años después (1.915) nació a la vida del derecho nacional la ley 57 que establecía la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo.

Se expidieron posteriormente normas sobre el derecho colectivo, descanso dominical, seguro de vida obligatorio, etc.

En el año 1.936 nuestra carta fundamental sufrió trascen-

dentales reformas. El trabajo se señala como una obligación social y el estado recibe amplias facultades para desarrollar su actividad en materia de trabajo.

En el año 1.938 por medio de la ley 96, fué creado el Ministerio del trabajo.

En 1.945 fue expedida la ley 6a. el día 19 de Febrero por la cual se dictaron algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones de profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.

Es uno de los estatutos jurídicos más importantes, antecedente histórico de trascendencia para la actual legislación. Algunas de sus normas continúan rigiendo para los trabajadores oficiales.

Los años transcurridos entre 1.946 y 1.965 son quizás los que ofrecen estructuras jurídicas firmes mejor concebidas medios de protección y defensa de la clase trabajadora más eficaz.

Mediante la ley 90 de 1.946 fue creado el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales, en virtud de esta ley se dispuso que ésta entidad asumiera los riesgos de enfermedad no profesionales, maternidad, enfermedad profesional, accidentes de trabajo, invalidez, vejez y muerte en la medida en que sus recursos financieros lo permitían dejando en tal caso de correr a cargo del patrono las respectivas prestaciones sociales en tales eventos.

El Seguro Social en un principio atendía la enfermedad no profesional y la maternidad, luego en el año 1.965 a par-

tir del mes de Enero asumió los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Y desde el 1º. de Enero de 1.967 cubre la invalidez, la vejez y la muerte.

Aún sus servicios no se prestan en grandes sectores laborales del país, no obstante el largo tiempo de su funcionamiento.

En 1.948 se decreta la ley adjetiva laboral mediante el Decreto 2158 se fijaron diversos procedimientos judiciales tendientes a la eficacia de los derechos sustantivos creados en los estatutos anteriores. Con algunas modificaciones aún rige.

En 1.950 por medio del Decreto Extraordinario N°.2162 se optó el estatuto impropriamente llamado Código Sustantivo del Trabajo, ya que no fué adoptado en la forma prevista en la Constitución Nacional, sino mediante un simple decreto extraordinario que como el estatuto procesal continúa con algunas modificaciones rigiendo las relaciones individuales y colectivas de trabajo desde el 1º. de Enero de 1.951.

En el año de 1.957 igualmente un decreto extraordinario crea una de las instituciones mejor concebidas, más bien organizadas, y de repercusiones sociales trascendentales, nos referimos al Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" en este mismo decreto 118 se establece el Subsidio Familiar, el que en nada ha mejorado a la familia del trabajador por el mal uso que de estos dineros se hace por falta de educación de nuestros trabajadores. Lástima que la filosofía con que se

22

creó se haya desvirtuado íntegramente, conveniente sería que pago se efectuara directamente a las esposas de los trabajadores.

En 1.965 mediante el decreto 2351 de Septiembre 4, se hacen algunas modificaciones de importancia a la legislación sustantiva del trabajo. Sus normas que podrían constituir un extraordinario avance para la clase trabajadora son ambiguos y fruto de la naturaleza.

Este decreto fue particularmente reglamentado por el 1373 de Mayo de 1.966, en el cual se aclararon solo unos puntos dudosos del 2352.

La ley 48 de 1.968, adoptó con el carácter de legislación permanente lo dispuesto en este estatuto.

La ley 7a. de 1.967 reglamentada por el decreto 426 de 1.968 dispuso un aumento general en las pensiones de jubilación del sector privado.

En Abril de 1.971, y por autorización del Congreso Nacional el Presidente de la República se produjo un nuevo reajuste en tal prestación para quienes tuvieron el carácter de jubilado en Diciembre 31 de 1.970, mediante el decreto 436.

En julio 31 de 1.969 se dictó el Decreto N°. 1233 mediante el cual la Presidencia de la República dió aprobación al decreto N° 1 del mismo año del consejo nacional del salario sobre regulación del salario mínimo. En esta oportunidad se cambio el sistema que había venido rigiendo en tal materia, al considerar los abusos de algunos sectores de la actividad económica para determinar las remuneraciones míni-

mas en cada uno de ellos.

En Abril de 1.972 nuevamente se dictó un estatuto legal so
bre salario mínimo, mediante el cual se fijó un nuevo rea-
juste para los establecidos en Julio de 1.969. Posterior-
mente se produjo una nueva modificación sobre igual materia
en Abril de 1.973 y en Agosto de 1.976 nuevamente se reajus-
tó.

Por decreto 98 de 1.973 dispuso del Gobierno Nacional la
creación de los Fondos Regionales de Capitalización Social
para el manejo aprovechamiento e inversión de los recursos
provenientes de la cesantía de los trabajadores particula-
res.

Esta disposición del poder ejecutivo fue abiertamente comba-
tida por algunos sectores, ya que se consideraba que ello
era funesto antecedente para que más adelante el Presidente
de la República interviniera cualquier clase a de ahorro
privado so pretexto de estar cumpliendo la función constitu-
cional.

Afortunadamente el Consejo del Estado declaró contrario a
la Constitución este estatuto, razón por la cual las cesan-
tías continúan el trámite en cuenta a su pago que establece
el actual régimen laboral Colombiano.

Al terminar el congreso sus reuniones ordinarias de 1.973
dió aprobación a la ley 57 mediante el cual se dictaron
disposiciones importantes modificatorias del Subsidio Fami-
liar.

3. FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA LEY LABORAL

Conceptos Jurídicos - Naturaleza Jurídica - Sujetos - Fuentes - Interpretación - Carácterés - División.

CONCEPTO JURIDICO.

Prácticamente cada autor dá su fórmula propia para conceputuar el derecho laboral, Sin embargo se puede agrupar des de diversos ángulos económicos, jurídicos y políticos.

Desde un punto de vista económico se le ha considerado como el ordenador y regulador de la producción en un país.

Si bien el concepto es acertado, no lo define en su totalidad por una parte y por otra lo excede en su contenido.

No solo la producción regla al derecho muchísimos aspectos de la producción de un país que no estan comprendidos en sus normas.

Jurídicamente se ha definido el derecho del trabajo como el CONJUNTO DE NORMAS QUE GOBIERNAN LAS RELACIONES JURIDICAS NACIDAS DE LA PRESTACION REMUNERADA DE UN SERVICIO EFECTUADO POR UNA PERSONA EN RELACION DE SUBORDINACION HACIA OTRA.

Se puede agregar que es en realidad un grupo de normas, que

de el trabajo subordinado regulan la actividad del hombre como miembro de una profesión, y la de ciertas comunidades como asociaciones profesionales por ejemplo, que integra en su calidad de trabajador.

Actualmente este concepto se está ampliando y se incluyen dentro de él relaciones laborales que no nacen de un contrato como las prestaciones a los trabajadores autónomos.

Las definiciones políticas encaran al derecho laboral desde el punto de vista de la defensa de la clase trabajadora, y asilo consideran como el derecho que permite a los empleados y obreros cumplir con sus deberes primordiales, y ejercer los derechos inalienables que requiere la subsistencia decorosa.

NATURALEZA JURIDICA.

La clásica división del derecho en público y privado se remonta al imperio romano.

El primero se refiere a todo lo relacionado con el estado como orden público, y el segundo en lo relativo a los particulares.

La aparición del derecho laboral trajo consigo un problema pues ser catalogado en una de esas dos divisiones causó muchas polémicas.

Una parte de la doctrina estima que el derecho del trabajo es de carácter público. Se dice que el trabajo ha dejado de tener carácter individual para transformarse en una poderosa fuerza social. La mayoría de las normas de este dere-

cho son de orden público e irrenunciables.

Si bien sus normas son protectoras de los trabajadores como personas, lo hace teniendo en mira un interés general que es la clase social a la que pertenecen asegurándole una existencia digna y decorosa.

Los que consideran que es un derecho privado manifiestan que por ser las normas de orden público no significa que sean de derecho público.

Hay normas y disposiciones de orden público que pertenecen al derecho privado, y nada en a pensado que por este hecho se transforman en derecho público. Por otra parte lo que regla nuestra disciplina no se diferencia sustancialmente de lo que es materia privativa del derecho civil.

La intervención del estado no tiene otro alcance que esa misma intervención en otras materias de carácter privado.

Aún el derecho colectivo del trabajo es de carácter privado pues la asociación profesional ostenta ese carácter, la huelga no es más que una expresión de la libertad de trabajar o dejar de hacerlo.

Otros autores han considerado que es un derecho mixto, público y privado pues tiene las características de ambos, para que un derecho sea considerado autónomo, debe tener particularidades que lo distingan de cualquier otro.

Es también considerado como un derecho social. Esto como consecuencia de la corriente doctrinaria que está adquiriendo desarrollo, en el sentido de que no hay que considerar

como aguda la división del derecho público y privado.

El Derecho Social, tiene características propias debido a las nuevas necesidades jurídicas nacidas de la totalmente modificada estructura social del mundo contemporáneo. Este derecho tiene contenido, instituciones, sujetos, y fines, diferentes de los hasta ahora sustentados, y dentro de el se encuadra perfectamente el derecho de trabajo, que ha encarrado la actividad del hombre de manera totalmente diferente de como lo era antes de su aparición.

Insistimos en identificar el trabajo como una actividad.

Siempre se manifiesta mediante un esfuerzo que realiza el hombre bien sea físico o intelectual. Pero no toda actividad puede ser regulada por el derecho del trabajo, esta ciencia solo se ocupa de señalar ordenamientos al trabajo remunerado, que se cumple en beneficio ajeno siempre y cuando el beneficiario de tal labor, someta a subordinación jurídica a quien lo ejecuta. Por lo tanto el trabajo que dá lugar a regulación jurídica laboral según el estatuto sustantivo del trabajo: es toda actividad libre ya sea material o intelectual permanente o transitoria que una persona natural ejecuta concientemente al servicio de otra cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectue en ejecución de un contrato de trabajo.

La actividad debe ser humana. Solo el hombre es sujeto de derechos y obligaciones. Un animal puede desarrollar esfuerzo, pero no trabajo desde el punto de vista jurídico. No importa que la actividad requiera más del pensamiento que la acción física, pues en uno u en otro caso debe estar presente el estado tutelando los derechos de la persona.

El hombre libremente debe determinar a favor de quien despliega su actividad, ya que las relaciones jurídicas de trabajo que se impongan a la fuerza no tienen virtud de enajenar obligaciones dentro del ámbito en que esa relación se cumpla, solo la persona natural o sea el hombre puede desplegar actividad ya que es un sujeto real que tiene existencia física.

La persona jurídica existe dentro de la vida real. El Estado para facilitar el ejercicio de los derechos y obligaciones de personas naturales que se asocian para el logro de determinados fines culturales, económicos, cívicos, etc. dota de personalidad tales entes, en el sentido de que les reconoce capacidad jurídica, siendo su existencia meramente ficta. Por eso no es posible que con una persona jurídica se pueda celebrar un contrato de trabajo.

La finalidad pretendida por la relación laboral puede ser cualquiera; pero dentro de los términos de la licitud, aceptando la ley acorde con el orden público y respetando las buenas costumbres.

Es fundamental que la relación de trabajo para que quede cobijada por las normas especiales del estatuto sustantivo laboral, se cumplan en desarrollo de un contrato cuya naturaleza sea de contenido laboral ya que existen contratos, que puedan asemejarse a este los que sin embargo se regulan por normas diferentes, ejemplo de uno, los contratos de presentación de servicios profesionales orientado por normas del Código Civil.

Por último se ha sostenido que siendo actualmente el Derecho Colectivo lo más imponente dentro del Derecho Laboral,

ya que el contrato ha dejado de tener la gravitación que le cupo en un primer período el Derecho Laboral debe ser considerado como un derecho privado colectivo, en oposición así al clásico derecho privado de carácter individualista como lo es el Civil y el Comercial.

No se puede negar el carácter dual de muchas de las normas que comprenden el Derecho del Trabajo, de la gravitación de ellas, lo que hace que la última tesis sustentada, nos parezca la más adecuada a la realidad jurídica de la materia.

SUJETO.

Los objetivos del derecho laboral los podemos dividir en sujetos individuales y sujetos colectivos.

Entre los primeros figura el trabajador, y el empleador. Figuras estas a las que por su importancia haremos referencia ampliamente más adelante.

El trabajador es el sujeto fundamental del Derecho del Trabajo, pues casi todas sus normas y disposiciones están dirigidas a la defensa de los intereses de su dignidad de hombre; si bien no hay que olvidar que como todo derecho también es estipula y pone obligaciones a cargo de los mencionados trabajadores.

Solamente los trabajadores individualmente considerados pueden ser sujetos del derecho del trabajo; las personas ideales o fictas nunca.

La categoría de trabajador amparado por este derecho se adquiere en virtud una relación jurídica de trabajo. En el

estado actual del derecho esa relación que se presta es de carácter subordinado, es decir depende de otra persona. El trabajador autónomo, aún no ha sido considerado como sujeto del derecho laboral, si bien se está empezando a discutir la idea.

Los trabajadores pueden dividirse en empleados y obreros. Esta distinción se basa en la actividad que se preste en la industria (obrerros) o en comercio y actividades análogas (empleados).

El derecho del trabajo nació para el trabajador de la industria, pues era el más necesitado de protección pero hoy abarca a todos los aspectos. La distinción es algo artificial y carece de importancia. Ante todo es difícil distinguir netamente ambas categorías, se busca la diferencia entre el tipo de tareas manual e intelectual. La forma de pago de salarios: diario, semanal o mensual; el empleado realiza tareas de colaboración en la administración de la empresa, el obrero no. Muchas veces se confunden la tarea de uno y otro por lo que a nuestra forma de ver no conviene introducir el distingo en la doctrina y la legislación. Si un tipo de actividad tiene características propias, es lógico que se rija por normas propias, también pero sin entrar en diferencia dentro de la cual categoría se ubica. En nuestro país no se ha hecho la distinción y no existe ningún problema al respecto.

A los empleados también se le suele separar calificándolos de empleados de confianza o altos empleados esto sería las personas que estan ocupadas en labores de dirección, y fiscalización. Estos empleados por sus funciones y responsabilidades, estan más cerca del patrono que de los trabaja-

dores, por lo que en muchos países su situación se encuentra legislada separadamente.

Nuestra legislación a involucrado - en general - a todos estos empleados dentro de las mismas normas, con algunas excepciones como la jornada de trabajo de la que está excluida al personal de dirección y vigilancia superior.

También esta distinción es bastante artificial y suele producir graves perturbaciones en la apreciación de la categoría del trabajador.

El otro sujeto individual es el empleador patrono o empresario, que puede ser cualquier persona física o moral que tenga a su servicio otra u otras mediante relaciones laborales de carácter subordinado.

La Empresa es un sujeto del derecho laboral ubicada dentro del concepto de empleador. Ella constituye un organismo es decir una agrupación jerarquizada, organizada de hombres que se encuentran unidos entre sí por vínculos diversos contrato, salarios, etc. que trabajan en un fin común y determinado. Este grupo tiene una duración independiente de las personas que lo constituyen con personalidad distinta a la de sus integrantes.

Referente a los sujetos colectivos del trabajo hay que considerar que tanto los empleadores, como los trabajadores, pueden unirse en sociedades o asociaciones con fines laborales. De parte de los trabajadores se encuentran las asociaciones profesionales que pueden adoptar diversas formas y presentaciones. Los empresarios también pueden unirse en este tipo de sociedades; tanto uno como otros, los uti-

lizan en defensa de sus intereses profesionales.

También se dá el caso de coaliciones temporarias de trabajadores para defender un derecho conculcado, como unirse para una huelga, y desaparecida la causal desaparece también la unión.

FUENTES.

Las fuentes son el fundamento y origen de las normas jurídicas y positivas de un derecho.

Ellas pueden ser clasificadas de diversas maneras: a) reales y formales; b) nacionales e internacionales; c) generales y específicas; d) legislativas y privadas; e) éscritas y no es critas.

Las principales son las primeras, es decir las reales y formales. Las reales son las que contienen la esencia de las normas, la autorización o prohibición que se establece; las formales el modo que revisten para imponerse a los hombres y hacerse obligatoria.

Las fuentes formales del derecho del trabajo pueden ser de carácter general, aplicable a todas las relaciones obrero - patronales, o solamente para un grupo determinado o una categoría específica. Las principales fuentes formales son: la ley, el uso, la costumbre, la jurisprudencia, la dóctrina, el Convenio Colectivo, los Tratados Internacionales, los Principios generales del Derecho, la analogía, la Equidad y la Justicia.

a) La Ley.

La primera y principal fuente es la ley. De ella emana todo el orden imperante en un estado dado y en una época determinada, sus habitantes están obligados a conformarse con ellas, y ajustar su actitud y actividad a lo que determine.

Se deben obtener como fuentes formales también los decretos del poder ejecutivo, las resoluciones ministeriales, y administrativas. Los tratados celebrados por potencias extranjeras tienen la categoría de leyes, pero hay una situación que es única del derecho laboral y son las convenciones internacionales de la O.I.T. Estas convenciones que son el fruto de las deliberaciones de los representantes de los estados obreros y patronos tienden a la unificación laboral del mundo. Una vez aprobada por la O.I.T. una convención debe ser ratificada por los países; cuando lo hacen deben amoldar sus legislación a las normas del convenio.

b) Los principios Generales del Derecho.

Son normas de carácter universal que se aplican en caso de insuficiencia o vacío de la legislación. Pero en nuestro derecho esos principios deben de ser de carácter laboral casi que exclusivamente dado el carácter clasista de él para que no se tergiverse el sentido del derecho laboral.

c) Los Convenios Colectivos.

Son una fuente típica y exclusiva del derecho laboral. Ellos son el fruto de la discusión y el acuerdo de trabajadores y empleadores destinados a reglar todos, o algunos de los aspectos de una determinada categoría profesional o de uno o varios establecimientos específicos.

Su importancia es grandisima y es el verdadero motor y propulsor del derecho laboral, diciendose que la legislación de la zaga de las convenciones colectivas de trabajo.

d) La Costumbre.

Es la aceptación de un hecho mediante un largo uso: no es escrita y se basa en la fuerza de la repetición del hecho mencionado.

La costumbre puede ser favorable a la ley, contra la ley y supletoria de esta en primer y tercer supuesto su validez es incontrastable en el segundo carece de afecto.

e) El Uso.

Constituye un modo de obrar colectivo o generalizado que ha adquirido tanta fuerza como la ley misma en materia laboral, es muy difícil hacer distingos entre uso y costumbre representado ambos la misma fuerza.

Ellos son prácticas que interpretan cláusulas de los contratos o complementan o modifican las demás fuentes formales siempre en beneficio de los trabajadores.

f) A la Analogía.

Es decir la aplicación de un principio legal a otra norma es una fuente cuando la ley expresamente lo establece.

g) La Jurisprudencia.

O sean las decisiones de los tribunales, tiene una gran im-

portancia pues ella es una fuente de el derecho laboral de verdadera trascendencia; para ello se requiere ciertas condiciones, como que sean constante en un mismo sentido y que provenga de tribunales de última instancia. En estos casos su valor es casi equivalente al de la ley y muchas veces a modificado sustancialmente a esta al interpretarla.

h) La Doctrina.

Tiene cierta gravitación pues los autores orientan y dirigen a los legisladores y los jueces, no es obligatoria pero no por eso deja de tener importancia, pues además influye en las criticas y comentarios que se hacen a las leyes.

i) La Equidad y la Justicia.

Si bien no se puede decir que sean reales fuentes contribuyen a la realización de el derecho del trabajo. Se utilizan para resolver los casos dudosos o no previstos en la ley, o para atemperar el rigor de alguna norma excesivamente severa.

Las fuentes reales son las sutoridades judiciales y administrativas del trabajo.

INTERPRETACION.

El derecho laboral no regula las relaciones jurídicas en base a principios abstractos, sino como trata de dar satisfacciones a vitales necesidades de los hombres, sus normas son sencillas y concretas.

Lo que corresponde en cada caso es averiguar que norma es aplicable dado que su función es mejorar la situación de la

clases trabajadoras.

Hay diversos sistemas de interpretación: gramatical, lógico e histórico. La primera lo hace ateniéndose a las propias y exclusivas palabras del texto, la segunda recurre a una interpretación armónica de la norma en examen, dentro del contexto laboral; la tercera sitúa a la institución en el momento y en el tiempo que fue creada para de allí sacar las conclusiones de acuerdo al pensamiento del legislador y a la circunstancia en que fué dictada. Para interpretar el derecho laboral hay que tener en cuenta, si se trata de omisiones u oscuridades; habiendo diversas reglas generales al respecto como al principio de la norma más favorable al trabajador, el principio de la buena fé, y el de la equidad, el de la irrenunciabilidad de los derechos por el trabajador, etc. Posteriormente analizaremos estos principios detenidamente.

CARACTERES.

El derecho laboral presente una característica propia inherente a su condición de derecho autónomo. Así se ha dicho que es un derecho inconcluso que posee una gran fuerza expansiva siendo un derecho concreto actual e imperativo.

Es un derecho inconcluso, pues los beneficios que otorga actualmente no significa que sean los únicos sino que día a día van agragándose nuevas instituciones, nuevos sujetos, nuevas normas. Esto es también su origen de su fuerza expansiva.

Primero abarcó solamente la industria y en ella las mujeres y los niños, luego los demás trabajadores y también todas

las actividades subordinadas. Al principio brega por jornada reducidas de trabajo, actualmente abarca casi toda la actividad del hombre. Está adquiriendo cada vez más y más carácter de universalidad.

Pese a las generalidades de su función es un derecho concreto y actual dado que su aplicación cambia en función de las regiones de las actividades, de las profesiones, de los sujetos y de sus orígenes. Rige para épocas y momentos determinados puesto que el no tiene el objeto la igualdad absoluta entre los hombres, sino la defensa de la persona humana y ello se debe conseguir de acuerdo a las realidades y posibilidades de cada caso.

Y que el derecho del trabajo es imperativo no queda la menor duda, dado que sus normas deben ser cumplidas inexorablemente por las partes que ni aún de común acuerdo pueden dejarlas de lado, por lo menos en cuanto sea perjudicial a los trabajadores.

Se justifica esta imperatividad de las relaciones económicas de producción por la vinculación entre capital y trabajo, no se puede concebir que uno no quiera utilizar el otro, y por tanto hay que fijar las condiciones mínimas que reglen esta relación.

DIVISION.

El derecho laboral comprende dos grandes ramas: EL DERECHO INDIVIDUAL Y EL DERECHO COLECTIVO. En el primero luce indiscutiblemente el contrato del trabajo en el segundo comprende las asociaciones profesionales, los convenios colectivos, y los conflictos colectivos.

45505

4. CODIFICACION DEL DERECHO LABORAL.

Nociones Generales:

Codificar consiste en reunir en un solo cuerpo legal la legislación relativa a una rama jurídica específica.

Mucho se ha discutido si la codificación es o no conveniente ello se viene debatiendo hace tiempo desde que Savigny y Van Ihering polemizaron sobre la conveniencia o no de la codificación.

Dentro del derecho laboral, igualmente se ha subsitado las polémicas referentes a las ventajas e inconvenientes que trae aparejada la codificación. Los que se declaran enemigo de ellas dicen que significa anquilosamiento de la disciplina, pues es más difícil modificarla adecuandola a las cambiantes necesidades del mundo moderno.

Los factores inciden en gran medida en la leyes laborales. Y ya se sabe que ellos fluctúan con grandes variaciones, avances y retrocesos que hacen imposible una estratificación legislativa.

Por otra parte ya vimos que el derecho del trabajo es incompleto, y expansivo, que constantemente está agregando nuevas instituciones y modificando radicalmente otras; ellos no se

ría posible si las normas integran un código que es por definición un cuerpo de poca flexibilidad para el cambio. Además está la experiencia de los países que poseen códigos laborales, que ven a estos constantemente modificados, cambiados y alterados. El resultado de ello es que hay grandes errores, pues el código tiene que tener una unidad de concepto, de idea, de dirección, que es totalmente rota cuando se va modificando, suprimiendo o agregando otras normas que pueden no responder a las normas directas del cuerpo legal que integran.

También los códigos unifican con exceso las disposiciones legales, y el derecho del trabajo reglamenta una diversidad de aspectos y situaciones que harían que fuese un cuerpo muy extenso, o fragmentado de no contemplar todos esos hechos; por otra parte se sostiene la necesidad, y por ende la ventaja de tener un código específico en la materia. Si para las demás disciplinas se considera en general que es beneficiosa la codificación por qué no ha de serla también por el derecho que nos ocupa?

Existe la gran ventaja de que se encuentra reunidas en un solo cuerpo todas las disposiciones legales que rigen en un momento dado lo cual evita la dispersión, olvido de algunas normas, la seguridad de conocer el derecho respectivo, y no errar por omisión involuntaria, lo que no puede causar profundas y serias consecuencias.

La evolución de este derecho no implica que no puede hacerse efectiva en el código. Este puede recepcionar también como la ley los cambios sin que por ello se altere su estructura; también existen leyes contradictorias, y no por ello se bre-

ga por la supresión de la legislación laboral.

Por otra parte la anarquía legislativa es mucho más peligrosa que una legislación unificada en un cuerpo único.

No forzosamente el legislador ha de introducir el caos en un código por el hecho de modificarlo, adecuandolo a las realidades del momento. Tampoco es cierto que la ley es más flexible a los fines de introducir cambios en ellos; en última instancia el código no es más que una ley, más amplia, más completa, más orgánica si se quiere, pero una ley al fin dictada y sancionada por los mismos organismos con el mismo procedimiento y con los mismos efectos en uno u otro caso.

Al mismo tiempo se dá con su existencia verdadera jerarquía al derecho laboral, al ponerlo en pie de igualdad con el civil, el comercial, el penal, etc.

Por último con el se obtiene una interpretación orgánica pues todas las instituciones estan relacionadas entre si por una idea que las guía.

La discusión no solamente no se ha callado sino que sigue viva y activa. En realidad, la idea de establecer un código de bases en el cual se determinarán los institutos, dándoles sus principios fundamentales los permanentes y dejando a la reglamentación o a los convencios colectivos la posibilidad de educarlo a las necesidades del momento; De esta manera no habría necesidad de introducir mayores cambios ni estos serían fundamentales, y por tanto resistirían la estructura total del cuerpo legal.

Para que se pueda codificar correctamente en materia laboral, es necesario que se den ciertos presupuestos indispensables, ante todo tiene que haber una base económica que permita el desarrollo de una legislación laboral, amplia y completa. El código debe ser total es decir contemplar todos por lo menos la gran mayoría - los aspectos que el trabajo suscita dándole soluciones acordes entre sí por una idea central rectora. No debe contener tampoco referencias a disposiciones superfluas, si no que debe ceñirse estrictamente a sus propósitos.

La denominación generalmente aceptada es la de código de o del trabajo.

Su uso es indistinto aplicando ambos el mismo contenido.

Sistemas. Hay tres sistemas fundamentales en cuanto a la organización de las leyes en un cuerpo único: la sistematización, la Recopilación y la Codificación.

LA SISTEMATIZACION.

Consiste en agrupar por temas las leyes o por sus instituciones pero cada ley conserva su individualidad y sus características propias; Generalmente son el fruto de trabajo privado pero también puede tener origen estatal. Sus ventajas no son grandes, solamente facilitan la búsqueda y conocimiento de las diversas leyes.

No se suprime las divergencias ni las contradicciones no hay unidad.

LA RECOPIACION.

Un paso más avanzado es la recopilación ejemplo de la cual es la del Brasil. Aquí si bien se ordena las leyes por materia al igual que el caso anterior, se eliminan preceptos ya establecidos o contradicciones es un término medio entre sistematización y la codificación.

Esta última consiste ya lo vimos, en ordenar toda la existencia de una rama legal en un solo cuerpo.

5. CONSTITUCIONALISMO DEL DERECHO LABORAL

Concepto.

En la Constitución Colombiana.

Concepto: El derecho del trabajo en su constante evolución ha llegado a institucionalizarse es decir sus normas se encuentran en las instituciones de diversos países con lo cual adquiere la máxima jerarquía legal posible.

El primer país que involucró dentro de su constitución principios laborales fue México en 1.917, seguido luego por Alemania en la constitución de Weimar en 1.919, extendiéndose posteriormente a todos los demás países civilizados.

Interesante es hacer notar, la constitución mejicana pues es un país de América el que señala al mundo la constitución de los principios laborales.

En su artículo 123 está la génesis de toda la legislación del trabajo de dicho país; en él se encaran todos los aspectos de la materia ya sean de derecho individual, o de derecho colectivo, higiene y seguridad en el trabajo, colocación seguridad social, vivienda y autoridades administrativas.

En esta la primera constitución de tipo social que conoció

el mundo.

Las cláusulas que integran este más alto cuerpo legislativo de un país son fundamentalmente de dos tipos meramente declaratorias, y operativas. Las primeras son un simple significación de voluntad en el sentido de que la legislación debe establecerla, debe guiarse por ellas y hasta no se produzcan no tiene efecto real. Un ejemplo de ello es la constitución Argentina de 1.853 que tiene una cláusula (Artículo 24) por la cual se establece el juicio con jurado, disposición que jamás se aplicó. En cambio las operativas son aquellas que tienen inmediata vigencia y que por tanto no requieren la vigencia de una ley para hacerse efectiva.

En la constitución Colombiana. Se permitió el derecho de asociación en nuestro país en la constitución de 1.863, excluyendo a los trabajadores ya que para entonces no se presentía el momento actual de agitación social.

Incluir el derecho de asociación dentro de la carta fundamental, servía de base para que el legislador se inclinara por incluirlo en la constitución de 1.886 y en la forma constitucional de 1.936 que al decir del Dr. Guillermo González Charris es la reforma más trascendental que se halla dado en este siglo.

4'

Esta reforma configuró tres principios fundamentales: la Propiedad confunción social dirigida por el estado, la Garantía especial del estado para el trabajo asalariado, el Derecho de huelga resortes fundamentales sin los cuales no se concibe en la vida moderna ningún derecho del trabajo.

6. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

Aunque la legislación del trabajo forma parte de la rama del Derecho Civil puesto que regula relaciones surgidas entre particulares, está orientada por algunos principios opuestos a el Derecho Civil como que en la relación jurídica laboral más que el simple interés particular está en juego el interés mismo del estado cuyo único propósito es el individuo que dignamente merece vivir dentro de la comunidad, sin explotaciones protegido convenientemente contra algunos riesgos con medios suficientes para satisfacer siquiera su más precarias necesidades.

LA NORMA JURIDICA LABORAL ES IRRENUNCIABLE.

El primer principio que rige las normas jurídicas del trabajo es el de la irrenunciabilidad.

Cada norma dictada en materia laboral busca la defensa del trabajador, su carácter es eminentemente protector. La autonomía de la voluntad que existe en materia civil en tratando se de la regla jurídica del trabajo se restringe por cuanto las partes contratantes, el expresar su voluntad contractual tiene que respetar un mínimo de garantías y derechos que favorecen al trabajador.

Ninguna validez tiene el pacto tendiente a su desconocimien-

to.

La voluntad patronal debe manifestarse aceptando derechos in derogables. La norma laboral que crea un determinado derecho en favor del trabajador, constituye una barrera que impide exceder ciertos máximos como ocurre al pactar la jornada de trabajo o disminuir ciertos mínimos como puede acontecer al fijar el salario.

Aunque la relación jurídica que se crea con el contrato de trabajo es privada no obstante tal principio tiene que dominar necesariamente en cada regla laboral que señala el estado.

Cada regla laboral tiene su especial filosofía que no puede ser desvirtuada por la simple voluntad patronal, ya que hay que aceptar que la intervención estatal sobre esta materia es absolutamente necesaria.

Si es cierto que en los contratos puede haber intereses antagónicos no menos lo es que en el contrato de trabajo el antagonismo siempre existe. El Patrono parte económicamente fuerte, el trabajador parte económicamente débil.

El hombre en cada actividad que realiza busca la economía no importa que ello se obtenga con la explotación de un semejante. No puede por lo tanto dejarse el arbitro patronal el fijar condiciones que imperarán en la relación laboral.

Por esto el estado al crear los instrumentos jurídicos necesarios en la expresión de la voluntad contractual laboral los dota de la virtud de la irrenunciabilidad.

El mínimo o el máximo de un derecho laboral se explica por la falta de independencia económica del trabajador.

Si la libertad del trabajador se restringe impidiéndole el estado desconocer la norma sustantiva laboral, y renunciar a sus beneficios ellos se hace para asegurarle un lugar acorde con la posición del patrono con quien puede discutir condiciones de trabajo superior a la ley más nunca inferior.

LA NORMA JURIDICA LABORAL ES GENERAL E IGUAL.

La norma sustantiva del trabajo debe ser de carácter general. Dentro de su ámbito deben quedar cobijadas todas las relaciones de trabajo que surjen dentro del territorio.

Esta característica se impone por razones económicas y de justicia.

Así por vía de ejemplo no puede el estado señalar jornales más elevados en una región que en otra existiendo igualdad de condiciones económicas, ello acarrearía una competencia perjudicial de la cual podría derivarse la ruina de las actividades comerciales, industriales, etc., que fueran gravadas con un salario superior.

La generalidad de la ley del trabajo impone igualdad de tratamiento para las situaciones que son idénticas, desde el punto de vista de la economía así como diferenciación de tratamiento legal para las situaciones disímiles.

Entre nosotros al crearse ciertas prestaciones sociales, se ha tomado en cuenta este principio al dar solución igualitaria para los beneficiarios como ocurre con el Subsidio Familiar

liar el que se reparte por intermedio de cajas de compensación recibiendo los trabajadores cualquiera sea la capacidad económica de la empresa igual cantidad; así mismo acontece con el Seguro Social.

La regulación del salario mínimo en principio trata de ajustarse a esta especial exigencia ya que en Colombia se distinguen unas regiones de otras. Decimos en principio por cuanto no se toma en cuenta las distinta situación económica de las empresas aún dentro de las mismas región la que en la mayoría de las veces se presenta.

Hay empresas muy modernas otras con medios muy rudimentarios de explotación, para unas el colocar el producto en el mercado será fácil por encontrarse cerca de ellos para otros motivos de grandes erogaciones.

Aunque la ley laboral debe ser general e igual sin embargo por razones de protección a los nacionales colombianos o de interés político se conservan ciertas restricciones para los extranjeros.

El patrono que tenga a su servicio más de diez trabajadores debe ocupar un mínimo no inferior al 90% de personal colombiano.

En oficios de carácter técnico de dirección o confianza la proporción de extranjeros puede ser hasta de un 20%. En casos especiales como cuando se trata de personal para labores estrictamente técnicas o indispensables para las cuales no se consigan colombianos, el ministerio de trabajo o puede autorizar variaciones en la proporción anterior pero solo por el tiempo necesario para preparar operarios colombianos. 0-

bligación que corre a cargo del patrono.

No puede formar parte un extranjero de la Junta Directiva de un Sindicato. Las dos terceras partes por lo menos de los operarios afiliados a una organización sindical han de ser de nacionalidad colombiana.

LIBERTAD DE TRABAJO.

La constitución, en su artículo 39 con meridiana claridad dice: "Toda persona es libre de escoger profesión u oficio". Nuestro régimen laboral tiene pues, como especial fundamento el de la libertad de trabajo, libertad que debe entenderse racionalmente, de tal manera que el estado la encause dentro de los límites de la moralidad, salubridad y de la seguridad pública.

Si es cierto que esa libertad que en el texto legal aparece tan absoluta tiene sus grandes limitaciones, no menos cierto es que en la mayoría de las veces sus limitaciones son verdaderas garantía de ello.

Debe observarse cómo este principio constitucional poca aplicación tiene hoy en día en lo que respecta a la libertad de escoger profesión, por cuanto el estado no ha cumplido con su fundamental obligación de facilitar medios educativos necesarios para quienes anhelan capacitarse debidamente para la lucha por la vida.

Año tras año llega hasta la puerta de nuestros colegios y Universidades infinidad de aspirantes que ven frustrados sus propósitos profesionales por carencia de cupos, de tal manera que esa bella libertad consagrada en la constitución para

ellos se convierte en negación de la misma por parte de quien la consagra.

OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO.

Cada derecho conlleva una obligación. Si la persona goza de libertad para escoger profesión u oficio, ello no quiere indicar que pueda permanecer ociosa. Los lazos de la solidaridad social le imponen el deber de ser socialmente útil, utilidad que se manifiesta vinculándose al proceso productivo por medio del trabajo.

San Pablo con indiscutible acierto, en una de sus epístolas anotaba la obligatoriedad del trabajo, con esta frase: QUIEN NO TRABAJA QUE NO COMA.

El no laborar pudiendo y debiendo hacerlo es una posición que atenta contra el orden social.

En Colombia dentro del estatuto sobre protección social es objeto de regulación lo concerniente a la vagancia. Allí se establece que quien carezca de medios de subsistencia y de persona obligada sostenerlo por no gozar de ocupación lucrativa lícita será requerida por las autoridades policivas con el fin de que se inscriba su nombre en una bolsa de empleo.

Pero ante la desocupación general que todos los días crece en nuestro país en forma alarmante será esta la solución?

APLICABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES.

La norma de contenido jurídico laboral, es de obligatorio

cumplimiento dentro del ámbito en que se ha creado. Si es el Estado que por medio de ello regula la conducta social de patronos y trabajadores, se impone dentro del territorio nacional no solo para los nacionales sino también para los extranjeros que se encuentran dentro de una relación laboral que se cumple en Colombia.

La voluntad de patronos y trabajadores organizados en sindicato, dan nacimientos a normas de contenido jurídico laboral al suscribir una convención de trabajo colectivo, esta se aplica a todos los operarios sindicalizados o a quienes aportan la mitad de la cuota ordinaria conque contribuyen al sostenimiento de la organización sindical los afiliados a ésta. Si en el seno del Sindicato hay más de una tercera parte el personal total de la empresa o establecimiento automáticamente todos los trabajadores tienen derecho a beneficiarse de la convención debiendo pagar a favor del sindicato la cuota ordinaria de los afiliados. Si algún trabajador quiere ser excluido de tales beneficios debe expresamente comunicárselo al patrono.

Cuando la voluntad de patrono y trabajadores no sindicalizados que se organiza en forma meramente temporal para la prestación de un pliego de peticiones y la firma de un pacto colectivo da nacimiento a un acuerdo de tal naturaleza su aplicación se extiende a quienes le hayan suscrito o adhieran en forma expresa al mismo.

7. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Su relación con la cultura general y el derecho tradicional.

Al estudio de esta cátedra en las facultades de derecho tie
ne una doble finalidad. Por una parte, dar a los alumnos
conocimientos científicos y humanísticos sobre diversos ele
mentos que forman la base de esta ciencia, y por otra debe
instruirseles en el conocimiento de las disposiciones vigen
tes, tanto sustantivas como objetivas para habilitarlo conve
nientemente en el ejercicio de su futura profesión.

Es indudable que el primer propósito se cumple estudiando la
historia del trabajo; las dōctrinas sociales y económicas en
que se inspiran las soluciones dadas a la cuestión social;
la organización internacional del trabajo y la historia y
evolución del trabajo en nuestro país, todos estos conoci-
mientos significan un aporte de considerable interés en la
formación intelectual y cultural de los estudiantes de dere-
cho.

En cuanto al segundo, si se considera que el contrato del
trabajo desde el de compra-venta debe ser el más común en
nuestra legislación y el que se celebra con mayor frecuen-
cia, además está señalando la importancia que reviste para
quien persigue la obtención de el título de abogado el co-
nocer cabalmente nuestro derecho social máximo si se conside
ra que seguramente las primeras armas en la profesión las ha

rá en este derecho.

Cabe destacar especialmente la interdependencia que existe entre derecho del trabajo y derecho administrativo, en lo referente a organizaciones técnicas o de previsión; con el derecho comercial en cuanto a los empleados del comercio, y algunas figuras que tutelaba anteriormente el derecho civil como el FACTOR DEL COMERCIO: con el derecho procesal en cuanto a las normas que rigen los juicios especiales del trabajo, y con el derecho internacional en cuanto a la formación y evolución del derecho internacional del trabajo.

8. TRANSFORMACION SOCIAL DEL DERECHO

El nuevo derecho. Innovaciones en el derecho tradicional.

EL NUEVO DERECHO.

Las primeras leyes y códigos que se dictaron fueron presio-
nados por la Revolución Francesa, igualdad, libertad y pa-
ternidad, más no obstante estos restringían o prohibían el
derecho de asociación y el ejercicio de la huelga que eran
los principales por no decir únicas herramientas que podían
excrimir los obreros en defensa de sus intereses. Todas
las legislaciones en la época basadas en el principio de la
igualdad parten en cambio de una premisa que era y que toda-
vía es totalmente falsa. Las partes que van a celebrar un
contrato cualquiera que sea su naturaleza pactan en un pié
de absoluta igualdad. Este principio se sostiene especial-
mente en el código civil de Napoléon y ha sido repetido por
casi todos aquellos que se inspiraron en tal molde.

Es efectivo que por virtud de la Revolución Francesa, los
individuos adquirieron igualdad jurídica y política, pero
no lo es menos que mantuvieron la desigualdad económica,
desigualdad que se agravó con el nacimiento de la nueva cla-
se social llamada burguesía que trató de ganar en muy breve
tiempo el camino de la aristocracia que caía.

Se ha dicho y con razón que la Revolución Francesa no signi-

ficó un triunfo ni para la aristocracia que se derrumbó, ni para el pueblo que solamente obtuvo igualdad política, sino para esta nueva clase social llamada burguesía.

La burguesía instalada en el poder se apresuró a dictar la LEY LECHAPELIER en 1.791, que prohibió la asociación y la huelga a los trabajadores. Aunque derrocada posteriormente al principio fue mantenido por la legislación napoleónica que consideró la huelga como delito.

Por su parte el código civil dictado por Napoleón sostuvo libertad contractual partiendo de la base que todos los individuos son iguales jurídicamente y libres en consecuencia para contratar en igualdad de condiciones.

El malestar que entre la clase trabajadora produjo el desarrollo del capitalismo que debe su auge en gran parte al ambiente de libertad en que le correspondió desenvolverse, trajo como lógica consecuencia una reacción que se tradujo en huelgas y procesos. El gobierno que se vió incapaz de contener estos movimientos generalizados, prefirió colocarlos dentro de un margen de legalidad y al efecto dictó la ley de 1.874 que aceptaba la huelga dentro del campo del derecho privado castigándola únicamente cuando iba acompañada de violencia.

La repetición continuada de este fenómeno, la intervención de la iglesia en favor de la clase desvalida, la acción de ciertos hombres, el ejercicio del poder por partidos de avanzada social los congresos obreros, etc., fueron poco a poco formando ambiente en el mundo entero acerca de la necesidad de contar con una legislación especial, de carácter social, protectora del débil económicamente, en el contrato

de trabajo, para permitirle contratar sino en plano de igualdad con el patrono, a lo menos en condiciones más humanas y favorables que las que imperaban en ese entonces.

Los capitalistas o industriales ante el temor siempre en aumento de los repetidos movimientos obreros, también sumaron sus voces a los que pedían una legislación especial. Comprendían que era más conveniente a sus intereses contar con un derecho nuevo que encausara las aspiraciones de los asalariados, que seguir expuestos a soportar las protestas, crecientes del malestar de el momento, protestas que solamente podían ahogarse por la fuerza con la intervención de la policía.

INNOVACIONES EN EL DERECHO TRADICIONAL.

Este derecho como ya lo habíamos anotado, ha remecido el derecho tradicional. De paso podemos apuntar las principales modificaciones que ha introducido en nuestra legislación general en cuanto a las siguientes materias: Ha establecido una tutela legal a favor de los asalariados; ha hecho irrenunciable los derechos que le conceden; ha creado los contratos colectivos; ha dirigido el contrato de trabajo; ha modificado la capacidad para contratar de los menores; ha creado una forma nueva de asociación El Sindicato; ha cambiado la teoría de la culpa por la de riesgo profesional en los accidentes de trabajo; ha reformado el orden de la sucesión en materia de derechos provisionales; ha establecido la prescripción; ha establecido remuneraciones mínimas irrenunciables y reajustables; ha permitido la intervención del Estado en los diferendos colectivos del trabajo que cada vez que ve amenazada la tranquilidad social.



9. LA CUESTION SOCIAL

La definición que creemos se ajusta más a la descripción de la popularizada cuestión social de cuantas hemos leído la del sociólogo italiano OLGIATI quien dice que es EL CONJUNTO DE MALES QUE ACTUALMENTE REINAN EN LA SOCIEDAD RESPECTO AL TRABAJO DE LOS CUALES QUEREMOS SABER LAS CAUSAS Y BUSCAR LOS REMEDIOS.

Esta definición es muy amplia por lo mismo adolece la vaguedad pero si tiene la virtud de reflejar el contenido de la cuestión social, no solamente de un instante sino que puede aplicarse con propiedad de diversas épocas.

Ya hemos señalado como imperó desde el principio del capitalismo un mercado individualismo en la orientación del derecho, y como dentro de la libertad para contratar el obrero siempre tuvo que aceptar las condiciones señaladas por el patrono.

Antes la diferencia económica entre el maestro director de un taller y un obrero que labora en él no era notoria en el capitalismo cada vez se hizo presente con mayor fuerza. Sin embargo anotan los autores que no solo el factor económico influye en la cuestión social. También gravita y en forma importante el factor moral ya que el industrial considera el obrero unicamente como un elemento incorporado a su fábrica le interesa siempre que esté en condiciones de produ

cir sin que le preocupe su bienestar o el de su familia.

10. LAS DOCTRINAS SOCIALES

Se denominan tales los diversos sistemas ideados para estudiar la organización social y resolver los problemas que comprende la cuestión social.

Las diversas doctrinas carecerían de valor si unicamente dedicaban esfuerzos a la investigación científica, o a la especulación con las conclusiones que de ellas obtuviere. No es ese su fin; ellas deben tratar de llevar a la práctica los principios por ella sustentados, o que obtienen mediante la política social que se ha definido como: LA ACCION DE LAS DIVERSAS DOCTRINAS ECONOMICAS SOCIALES EN ORDEN A CONSEGUIR LA REALIZACION DE PRINCIPIOS SUSTENTADOS POR ELLA. La política social es pues como dinámica de esas doctrinas.

Las teorías sociales han sido clasificadas de muy distintas maneras por los autores y ello ha sucedido por que algunas de ellas aunque son totalmente antagónicas, parte de unos mismos principios como el socialismo o la doctrina de la iglesia católica, o son movimientos que ha inspirado un mismo filósofo aún cuando las conclusiones a que arriben doctrinas son absolutamente dispares.

Hecha esta advertencia podemos dividir las doctrinas sociales en cuatro grupos:

- a) Individualista o liberal
- b) Socialista
- c) Cristianismo social
- d) Otras tendencias como: *Anarquismo, Sindicalismo, Coope-
rativismo, Agrarismo y Solidarismo.

Hecha la clasificación analizaremos muy someramente los prin-
cipios sustentados por las diferentes doctrinas sociales ci-
tando aunque sea de caso sus principales sostenedores, obras
publicadas y la filosofía que le sirve de fundamento.

- a) Grupo Individualismo o Liberal. Se caracteriza por su fé
en las leyes económicas las que consideran inexorables,
estas deben regir la actividad social sin restricción al-
guna.

Las escuelas liberales propiamente tales, basan sus prin-
cipios en la escuela fisiócrata de mediados del siglo
XVIII.

Repudían la intervención del estado en el trabajo y en las
actividades particulares. Estiman perniciosa y contrapro-
ducente la legislación obrera, sin que aporten otras solu-
ciones para dominar el malestar social. La máxima que le
sirve de distintivo es "laissez faire, laissez passer".

Su inspirador filosófico es el sociólogo y filósofo Her-
bert Spencer, autor de la obra "El hombre en contra del
Estado".

Como principal sostenedor del liberalismo se conoce a Adan
Amith, autor de la obra "Investigaciones sobre la natura-
leza y la causa de la riqueza de las naciones", publicada

en 1.776, en la que sostiene que el trabajo es la fuente de la riqueza.

La obra del padre de la economía política fue continuada por Juan Bautista Say, Laroy Beaulie, Marahall, Molinare, Guyot y Gourcelle Seneuil.

Este último fue profesor de la Universidad de Chile, dejó numerosos discípulos en ese país, entre los cuales debe destacarse a Don Zorobabel Rodríguez.

El optimismo que revestía los principios sostenidos por las escuelas liberales se vió seriamente combatido a principios del siglo pasado, por dos economistas Maltus y Ricardo. El primero sostuvo que la población aumentaba en progresión geométrica en tanto que los alimentos se producen en proporción aritmética, de donde concluía que si los habitantes del mundo se seguían multiplicando en esa forma, manteniendose la producción de alimentos, llegaría el momento en que no habría como sustentar la vida. Ricardo, por su parte, es autor de la teoría de que mientras los salarios van en disminución las rentas territoriales, reservadas exclusivamente a los propietarios, van siempre progresando.

Dichas teorías pesimistas, indudablemente influyeron en contra del prestigio de las escuelas liberales, y favorablemente sobre las nuevas líneas socialistas que empesaban a dar primeros pasos en ese entonces.

Dentro de las escuelas liberales es digno destacar la Escuela de Reforma Social o de Le Play. Esta escuela también es conocida con el nombre de Escuela de la Paz Social, porque

predica la no violencia y sostiene que la transformación de la sociedad puede alcanzarse por medio del desarrollo de los lazos familiares, fortificando la autoridad paterna o la iniciativa patronal y la solidaridad entre patronos y obreros.

Como medios para obtener su finalidad repudia la intervención del Estado y preconiza la libertad del testar.

El fundador e impulsor de esta escuela es el ingeniero Francés Federico Le Play, de la época de Napoleón III. Se valió del método de la observación y escribió numerosas monografías. Se caracteriza esta escuela por la belleza de sus concepciones; sus doctrinas cristianas; porque los principios económicos los reemplaza por principios morales y cree que la solución de muchos de los problemas se encuentra en la unión familiar.

Doctrina Socialista. La definición de la doctrina socialista es muy difícil de sustentar si se toma en cuenta que abarca un campo amplísimo.

La jurista parece ser la que dice que socialismo es la acción internacional del proletariado, que trabaja por su emancipación, material, y personal mediante la expropiación del capitalismo y su reemplazo por el capital colectivo único.

En tal concepto se comprenden las dos etapas esenciales del socialismo: estructuración del régimen capitalista existente y substitución por uno nuevo, en el cual el capital será común y colectivo, según las diversas teorías que emanan del tronco común llamado socialismo.

Los medios para conseguir estos objetivos varían enormemente según sea el sistema socialista que se siga. Según el marxismo, el régimen capitalista se destruiría solo, por la creciente concentración de capitales y por la lucha cada vez más enconada entre capitalistas y asalariados. Para los bolcheviques, la destrucción del capitalismo debe obtenerse por medios directos y violentos. En cambio, los socialistas modernos estiman que ello puede abstenerse por la evolución revolucionaria, preparando previamente a la clase obrera.

Como medios legales de obtener la implantación del socialismo, se señalan los siguientes: a) Socialización de la propiedad privada mediante la abolición del derecho de herencia; b) Impuestos progresivos a la renta y a las herencias c) La expropiación.

El Socialismo ha participado en diversos movimientos revolucionarios desde el siglo pasado y ha celebrado numerosas reuniones internacionales de afiliados a partidos socialistas, realizados con los cuales ha influido enormemente sobre el pensamiento de las clases trabajadoras.

Cristianismo Social. La doctrina social de la iglesia es la aplicación de las normas de la moral cristiana a los problemas actuales, viejos principios contenidos en los Mandamientos, en los Evangelios, Epístolas de San Pablo y obras de los padres de la Iglesia, como San Agustín y San Ambrosio, y principios filosóficos sostenidos por la Escuela Escolástica y su principal representante Santo Tomás de Aquino, sirven de fundamento a las soluciones dadas por la Iglesia a los males actuales.

Además del catolicismo social, existe el protestantismo social y el cristianismo social no confesional. El primero llega hasta negar el derecho de propiedad y a establecer el colectivismo a su reemplazo, por lo que bien puede considerarse como socialismo cristiano; a la organización corporativa o la asociación cooperativa; tiene base individualista, fundada en el libre examen y se ha desarrollado especialmente en los países protestantes. El cristianismo social no confesional está alejado de la Iglesia, pero se inspira en el Evangelio; predica la riqueza común o nacionalizada; una jerarquía social determinada por los servicios rendidos y el sometimiento al Evangelio.

No obstante la importancia que pueden revestir estos movimientos, en nuestro estudio nos interesa especialmente el Catolicismo Social, cuyas bases fundamentales se encuentran en las Cartas Pontificias, especialmente en dos de ellas, la Rerum Novarum de León XIII y la Quadragesimo Anno de Pío XI. Además tienen importancia la Caritate Christi Compulsi y la Divini Redemptoris.

Otras tendencias. Anarquismo. En esencia es la negación de toda autoridad. Persigue la destrucción del régimen, cualquiera que el sea. Pide la socialización de la economía y es enemigo del Estado, tanto liberal como socialista. El primer representante del anarquismo es Proudhon, inventor de los bonos de circulación y autor de la célebre frase: la propiedad es un robo.

Entre los representantes modernos destaca Bakunin, quien niega la existencia de toda autoridad, que es el único principio en que los anarquistas están de acuerdo, pero en cuanto a las soluciones propuestas, una vez desaparecida

la autoridad, difieren los distintos matices del anarquismo, desde aquellos que admiten normas jurídicas para el futuro a los que no aceptan ninguna desde los que admiten la constitución de la familia a los que la niegan; otros que solucionan a los problemas a través del sindicato y otros a través de la cooperativa. Estos dos movimientos, independientes, son también soluciones a la cuestión social y nos referimos brevemente a ellos.

Sindicalismo. Es un fenómeno amplísimo, que comprende desde las organizaciones sociales que conocimos dentro de la legislación actual, hasta el sindicalismo revolucionario. O anarco sindicalismo, doctrina o instrumento de acción que puede invertir el sindicalismo para obtener sus fines, mediante la destrucción del régimen existente y su reemplazo por un sistema social.

Cooperativismo. La cooperativa tiende a la eliminación del intermediario y como toda organización es un medio para alcanzar un fin, cabe por lo mismo dentro de casi todas las doctrinas sociales ideadas para solucionar la cuestión social. Existe sin embargo, como movimiento independiente, extremo, que quiere convertir la cooperativa en fuerza económica, exclusiva y revolucionaria.

Solidarismo. Según sus sostenedores debe reemplazarse el concepto de la lucha de clases por un concepto totalmente opuesto, la unión para la vida entre los ciudadanos de un mismo país, sin distingos de clases ni de situación de clases, por medio de la asociación libre, sin violencia ni revolución. En esta organización cada uno debe retirar por su trabajo una remuneración equitativa. Se caracteriza por la atenuación de la concurrencia, disminución del poder

del dinero y la substitución de la cooperación del asalariado.

Agrarismo. Se basa en el papel principal que tiene la agricultura en la satisfacción de las necesidades humanas. Las soluciones quedan las distintas tendencias agrarias son, en genral, las siguientes: pequeña propiedad, cultivos intensivos, crédito agrícola, división total de la tierra, propiedad única, etc. dichas conclusiones se han enusayado con variada suerte en diversas oportunidades, entre otras por el socialismo agrario que propugna la colectivizaución de la propiedad territorial.

11. EL ESTADO Y EL TRABAJO.

INTERVENCION DEL ESTADO EN EL TRABAJO.

Al analizar en el capítulo anterior las diversas soluciones ofrecidas por la política social para tratar de remediar los males que forman la cuestión social, vimos como las escuelas individualistas que han sostenido el principio del Estado gendarme han ido cediendo el paso poco a poco a otras escuelas más avanzadas, que exigen del Estado una intervención directa en los problemas sociales y que lo denominan Estado tutor y aún más, Estado - providencia.

Hoy en día, cualquiera que sea la política social que se practique, todos los Estados intervienen en los problemas sociales y muy especialmente en las relaciones con el trabajo. Ya nadie pone en duda que el Estado debe participar juntamente en los elementos tradicionales, capital y trabajo, en la solución de dichos problemas. Su intervención será mayor o menor según sea la doctrina que inspire su gobierno.

FUNDAMENTO DE LA INTERVENCION DEL ESTADO EN EL TRABAJO.

De acuerdo con la definición más conocida de Estado, esta es la nación políticamente organizada (barthelemy) o bien la organización jurídica o de derecho que se dá para obtener la consecución de sus finalidades.

El estado moderno debe ser un órgano vivo, que esté atento a las necesidades de quienes lo forman, en especial de los más débiles a fin de obtener una mejor convivencia humana. Se reconoce desde antiguo, e incluso la iglesia lo sostiene, que la mayor parte de los males sociales actuales proviene de la desigual repartición de la riqueza y es por ello, precisamente, que es el Estado quien debe paliar el malestar que de esta desigualdad resulta mediante su intervención directa, sea por medio de la ley, de organismos técnicos, administrativos, de derecho, sea por medio de la construcción de habitaciones obreras o fomentando la cooperación, el mutualismo o ampliando al máximo la previsión social.

Don Francisco Walker Linares, fundamentando la intervención del Estado dice: Al obrar de esta manera, la sociedad hace obra no sólo de progreso, sino de propia conservación, pues la fuerza y valor de las colectividades se encuentran en la suma de las fuerzas y del valor de las familias y de los individuos que la componen. El objetivo de la colectividad debe ser el establecimiento de la justicia y, por consiguiente, en sus soluciones debe predominar el criterio moral sobre el de la utilidad económica; los intereses individuales deberán subordinarse a los intereses sociales y si bien los derechos del individuo deben ser respetados, en los casos en que ellos se encuentran en pugna con los derechos colectivos, estos deberán predominar sobre aquellos.

Los tratadistas de derecho público señalan al respecto que hay tres grados de derecho bien diferenciados: derechos individuales, sociales o premiales, y derechos que pertenecen a la colectividad. De acuerdo con esta clasificación, hacen primar el derecho gremial sobre el individual, pero sobre ambos hacen primar el interés de la sociedad. Así también se

acepta que cuando están en pugna los dos primeros, se imponga el derecho gremial sobre el individual, pero colocando por sobre ellos el interés de la colectividad.

Partiendo de tal principio, se ha aceptado también que la legislación del trabajo sea de orden público, que sean irrenunciables los derechos que otorga a los asalariados, limitando con ello el derecho individual, según el cual toda persona puede renunciar libremente a un derecho que le corresponda con tal que solo mire el interés personal de renunciante y no afecte derechos de terceros. Debe hacerse notar, si que, partiendo de la base señalada, el Estado cuando cree ver amenazado el interés de la colectividad limita o pone cortapisas al derecho social, como lo ha hecho ultimamente con las restricciones establecidas para el derecho de huelga en nuestro país, situación que analizaremos en su oportunidad.

TUTELAJE DEL ESTADO SOBRE LAS CLASES ECONOMICAMENTE DEBILES. Ya señalamos los medios de que puede valerse el Estado para proteger al débil económicamente y suplir así su inferioridad frente al capitalista. De ellos es indudable que el más eficaz es la ley.

Por medio de una adecuada y oportuna legislación social es posible establecer normas justas y equitativas que nivelen en lo posible las condiciones de convivencia. No olvidemos, como sostiene Gallart Folch, que el derecho del trabajo es un derecho de clase de sentido moral de justicia, por cuanto, velando por la protección de los débiles, intenta compensar con una superioridad jurídica su inferioridad económica.

Seguidamente puede citarse como medio valioso de la acción del Estado, en el sentido que venimos desarrollando, la reglamentación rápida y lo más clara posible de las disposiciones legales, a fin de permitir su integral aplicación y comprensión para aquellos a quienes está especialmente destinada.

En tercer término cabe referirse a la creación y sostenimiento de organismos de previsión fuertes y bien organizados, capaces de ofrecer el máximo de beneficios a que pueden aspirar los trabajadores.

También tienen mucha importancia los organismos técnicos, de derecho o administrativos, creados por el legislador para velar por la aplicación de la legislación social, controlar su eficacia y sancionar a los infractores, organismos a los que nos referimos en uno de los capítulos siguientes.

Por último, debemos destacar el papel importantísimo que puede desempeñar el Estado con la construcción de viviendas obreras, sea que las entregue en dominio o en arrendamiento, o fomentando el mutualismo la sindicalización o el cooperativismo.

12. LOS PATRONES Y LOS OBREROS.

CONCEPTO DEL VOCABLO PATRON.

Empezaremos por dar un concepto acerca de lo que debe entenderse por patrón. La definición más clara y completa. Por patrón o empleador se entiende la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea el número.

En la definición anterior se comprende entre patronos tanto a la persona natural que tiene existencia física, como a la persona jurídica, que es un ser ficticio cuya existencia ha sido aprobada por el Estado y que generalmente toma la forma de una sociedad o compañía para la explotación de una faena o industria. Además, señala que no es necesario ser dueño de una empresa para ser patrón, pues la explotación de ella puede realizarla por cuenta de otra persona que sería la propietaria.

En resumen, puede decirse que patrón es una persona natural o jurídica que ocupa los servicios de un obrero, mediante un salario, convenido cualesquiera que sean los trabajos que este debe ejecutar.

CONCEPTO DEL VOCABLO OBRERO.

Según nuestro criterio, obrero es la persona que desarrolla un trabajo o presta un servicio en que prime el esfuerzo físico sobre el intelectual, bajo la dirección de un patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

COMO ACTUAN AMBOS ELEMENTOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

Nuestra legislación social no concibe el obrero independiente y se preocupa casi exclusivamente del obrero apatronado, o sea, de aquel que preste sus servicios a un patrón; solo en contadísimos casos, como en el de la previsión, según veremos más adelante, considera la situación del obrero independiente, como vendedores ambulantes, pequeños artistas, artesanos, etc. De allí entonces que es necesario estudiar los elementos que integran la definición de acuerdo con el concepto del legislador.

Desde luego hemos visto que es condición esencial del trabajo obrero que en él prime el esfuerzo físico o material sobre el trabajo intelectual. No es necesario como se cree comúnmente que el trabajo ha de ser netamente muscular o de esfuerzo bruto para estimar que estamos en presencia de un obrero, pero si ha de ser predominio del esfuerzo físico sobre el intelectual.

En la práctica resulta bastante difícil determinar frente a situaciones confusas si hay predominio del esfuerzo físico sobre el intelectual o viceversa, y ello tiene un interés enorme, ya que si prima el esfuerzo intelectual estaremos frente a un empleado y si prima el esfuerzo físico estaremos frente a un obrero.

Además del factor señalado, es necesario para determinar la calidad del obrero, que este esté obligado bajo las órdenes o dirección de un patrón o sea, que existe el factor subordinación, que según la naturaleza del trabajo, número de operarios ocupados u otros elementos, pueden ser más o menos rigurosa.

Por último, es indispensable que los servicios que preste el obrero lo sean en virtud de un contrato de trabajo, en el cual se fije la naturaleza de la labor que va a realizar y la remuneración que por ella recibirá.

En consecuencia, podemos decir que los factores que configuran la calidad de obreros son tres: 1° que en el trabajo prime el esfuerzo material sobre el intelectual; 2° que esté el asalariado subordinado a su patrón y 3° que los servicios se presten en virtud de un contrato.

13. CONFLICTOS LABORALES

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS.

Para muchos autores los antecedentes de los conflictos del trabajo se encuentran en épocas remotas. Algunos consideran que estos antagonismos sociales tienen su nacimiento en la antigüedad, muchos años antes de Cristo. Se originaron, según ellos, en las relaciones entre esclavos y amos. Estos autores ven en la Constitución de Zenón y Justiniano una reglamentación de tales conflictos.

Otros tratadistas tienen como antecedentes los conflictos surgidos en Egipto en el siglo XII antes de Cristo, en la época de Ramsés III. También es considerada la rebelión de los esclavos, ocurrida en el año 74 antes de Cristo, como claro antecedente de los conflictos de trabajo; así mismo la rebelión de los músicos de Roma en la antigüedad, cuando abandonaron la ciudad por haberseles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en honor de Júpiter.

Pero todos estos antagonismos sociales algunos, de carácter político otros, si los analizamos profundamente, vemos que no pueden ser considerados como antecedentes de los conflictos laborales, porque en esas épocas no existía contrato individual de trabajo ni había verdadera libertad entre contratantes, por cuanto el esclavo no fue sujeto de derecho.

Las luchas en los tiempos antiguos configuraban definidas diferencias sociales que creaban pugnas entre las diversas clases, pero sin que el contenido ideológico de esas luchas ni el carácter de los sujetos que participaban en ellas, hubiesen tenido el más remoto parentesco con los conflictos que en el siglo XIX se originaron con la aparición del maquinismo y la concentración industrial. Los conflictos de trabajo, como recurso de los trabajadores para obtener la reivindicación de ciertos derechos, o para lograr determinar los beneficio de carácter social, se patentizan en los tiempos actuales como expresión de una solidaridad de clase que aúna a quienes se encuentran sujetos por un mismo vínculo jurídico; situación esta que se desconocía en las luchas sociales de los tiempos clásicos del Imperio Romano.

En realidad, los conflictos de trabajo surgen con el sistema liberal, con la industria, cuando los obreros dan nacimiento a las asociaciones profesionales, o sea cuando los trabajadores se hacen justicia por su propia mano, porque encuentran un Estado que no les resuelve sus problemas, como es el Estado gendarme del "dejar hacer", "dejar pasar". Esta indiferencia o incapacidad dio origen a que los obreros se organizaran y buscaran soluciones de fuerza, de presión, para mejorar sus condiciones de trabajo, ya que el Estado consideraba su propia intervención en las relaciones privadas como un abuso.

Estos conflictos dieron origen a una serie de discusiones jurídicas. El Código Civil nunca se ha declarado impotente para resolver los problemas que nacen de los hechos sociales y comenzaron los juristas a formar doctrinas, para concluir que todos esos conflictos no eran sino violaciones del contrato de trabajo, y, por lo tanto, el patrono podía demandar

esas infracciones. Fue imposible aplicar el mencionado Có
digo, porque se necesitaba una reglamentación especial y el
Estado se vió en la urgente necesidad de legislar sobre esa
materia. De todos estos conflictos nace el derecho laboral
con independencia del derecho civil.

Por conflictos laborales se entienden las fricciones y difere
ncias que puedan producirse en las relaciones de trabajo.
Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una
comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta
empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de sus empleado
s. En este sentido amplio, el concepto se extiende incluso
a los fenómenos económicos. Igualmente, este nombre se puede
aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las
partes de un contrato de trabajo sobre cumplimiento o incumpl
imiento de sus cláusulas, así como las infracciones cometi
das por las empresas en desacato de las normas laborales
establecidas en favor de los trabajadores. En sentido restr
ingido, la expresión se reserva para los desórdenes de cara
cter colectivo que perturvan la paz social. Muchas veces no
es su finalidad atentar contra esta paz. Así podemos ver com
o tienen una causa inicial de índole económica, técnica o
jurídica, pero después en sus efectos, pueden desbordar el
objeto o motivo originario. No son únicamente los directame
nte interesados quienes sufren las consecuencias. Por su
trascendencia política, y, sobre todo por su repercusión socio
ciológica, se advierte cómo tales conflictos, que en un princi
picio suscitan unos grupos o sectores profesionales de la com
unidad, pueden afectar a la seguridad pública y al interés
general.

CONFLICTO, CONTROVERSIA Y MEDIDAS DE ACCION DIRECTA.

En el III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo celebrado en la Plata, Argentina, en Mayo de 1.965, se llegó a las siguientes conclusiones: Cualquier desinteligencia con relevancia jurídica, que se produzca en las relaciones enmarcadas por el derecho del trabajo en sus dos ramas fundamentales -la individual y la colectiva-, traduce un conflicto laboral.

Un primer distingo se admite en dicho Congreso, al recoger la diferenciación, no del todo, compartida entre conflicto y controversia. Expresiones que marcan etapas distintas en el decurso de la disidencia laboral, que puede desembocar en la lucha agresiva (modalidad del puro conflicto) o bien en una solución por medio de la controversia.

Si se observa la génesis del proceso de desinteligencia se admite que existe un punto de partida en la simple discusión movida por el desencuentro de los respectivos intereses en juego. Mientras ello no se traduzca en una posición antagónica, que se pretende hacer valer como enfrentamiento, no puede decirse que nazca jurídicamente el conflicto. Esto aparece, con relevancia para el derecho, cuando se quiebra la disposición de las partes, favorables al mantenimiento del statu-quo. Se genera la disputa. Alumbra el conflicto. En cambio entramos al terreno de la controversia, no bien la parte en conflicto está dispuesta a ubicarse en el plano del razonamiento. Opone sus argumentaciones a las del adversario. Al derivar en controversia, los contendores aceptan un orden de discusión, lo cual presupone una disposición favorable al cese de la discusión.

En dicho Congreso se llegó a lo siguiente: "Considera la comisión de interés este distingo entre conflicto y controversia por su derivación en los distintos institutos laborales

según se apunte hacia el estado puramente conflictual o hacia aquel más evolucionado que supone ya una controversia francamente encaminada a la solución del diferendo. En el primer estudio del proceso se dan como modalidad del conflicto los medios de lucha conflictos abiertos o medidas de acción directa. Los contendores prescinden de los instrumentos de solución pacífica que brinda el ordenamiento jurídico, o pretenden utilizarlos simultaneamente, para recurrir al arsenal de medios juzgados más eficaces en la emergencia, a fin de debilitar la posición del adversario y hacer prevalecer los propios intereses. Terreno donde en descarnada crudeza solo se gana o se pierde o todos pierden. Con la huelga, el boicoteo, el trabajo a desgano o el lock out, se procura un efecto perturbador para la otra parte, que la lleva a acceder al reclamo o a contrarrestarlo. Ante la impotencia del poder jurisdiccional del Estado para encauzar a las partes hacia los carriles de la controversia, se da aquí un caso de autotutela: la reacción directa y personal de quien se hace justicia por mano propia. Autotutela que, como sucede con los clásicos ejemplos del ejercicio de retención, la corrección disciplinaria derivada de la patria potestad, la legítima defensa o la repercusión de la posesión sin el auxilio de la justicia, no importa necesariamente un acto que repugne el derecho.

"El orden social reclama para las disputas o desinteligencia laborales una superación de ese estado conflictivo. Le interesa que se llegue a la controversia, con una tregua en la lucha abierta ... Por ello, se esfuerzan los juristas en la búsqueda de medios de solución que presupone la controversia".

CONFLICTO DE TRABAJO Y CONFLICTO COMUN.

Pueden establecerse las siguientes diferencias, teniendo en cuenta el aspecto intrínseco y el extrínseco:

1) Por la naturaleza intrínseca. Dentro de este aspecto se configuran dos modalidades diferenciativas:

a) El objeto de la divergencia y su enfoque jurídico; la relación "jurídica patrimonial", que determina los caracteres del litigio de derecho común, es distinta a la relación "jurídica" personal que se manifiesta en las contiendas del trabajo;

b) La posición funcional de las partes; se comprueba, por otro lado, la gravitación funcional de la acción que realizan los contendores en punto a la posición que ocupan en el cuadro económico social de producción, lo que determina que la controversia se plantee potencialmente entre el trabajo y el capital.

2) Por la naturaleza extrínseca. Dos circunstancias pueden enunciarse dentro de ese aspecto diferenciativo:

a) La repercusión económica y social del conflicto, mientras la contienda de derecho común se localiza dentro de la órbita señalada por el límite patrimonial de las partes en la laboral se opera una incidencia o proyección expansionista del mismo, que penetra en el ámbito económico y se desplaza hacia el de naturaleza social;

b) La acción gremial: se descubre también otra diferencia entre los dos tipos de contienda que analizamos, y que surge en relación con las de índole laboral, en virtud

de la actuación, cada vez más intensiva, que cumplen los organismos profesionales en defensa del aspecto gremial.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Existen diferentes criterios para clasificar los conflictos de trabajo. Aquí nos limitaremos a exponer clasificaciones de esos conflictos, teniendo en cuenta diferentes autores.

1) Clasificación de J. Jesús Castorena.

En su tratado de derecho obrero clasifica, en un primer grupo, los conflictos, teniendo en cuenta los sujetos intervinientes y la naturaleza de los mismos conflictos.

A) Conflictos obrero-patronales. Son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos. Se pueden subdividir atendiendo a su naturaleza, en colectivos e individuales, según el interés colectivo e individual que esté en juicio; y en económicos y jurídicos, siendo aquellos, (siendo) los que tiendan a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente;

B) Conflictos interobreros. El segundo grupo está constituido por los conflictos interobreros, pues ocurre frecuentemente que los intereses de los trabajadores entran en oposición.

C) Conflictos interpersonales. La tercera especie es la de los conflictos interpersonales, cuando, con oca-

sión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos, sus intereses llegan a estar en oposición;

- D) Conflictos intergremiales. Vienen después los conflictos intersindicales o intergremiales en los que intervienen como actores distintas asociaciones profesionales, y de los cuales el tratadista mencionado nos propone como ejemplo el ya conocido de la titularidad de un contrato colectivo.

En el mismo sentido clasifican Alberto Trueba Urbina en su Derecho procesal del trabajo y Mario de la Cueva en su Derecho mexicano del trabajo.

2) Clasificación de Mariano R. Tissembaum.

- 1) La primera clasificación, adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, de donde resultan las siguientes especies:

- A) Conflictos individuales o de derecho: a los que define, siguiendo a la O.I.T., diciendo que son los que afectan a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual; poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

- B) Conflictos colectivos: que pueden ser de dos especies, caracterizadas por Luigi de Litala en las si

guientes líneas:

"Existen dos tipos de conflictos colectivos:

a) el que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes;

b) el que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo, o la formación del reglamento colectivo".

c) Conflictos intersindicales: la tercera categoría de conflictos es la de los intersindicales, los que, a su vez, son colectivos o no colectivos. Los conflictos intersindicales colectivos se presentan entre organizaciones obreras que luchan por el derecho a la concentración colectiva. Los conflictos intersindicales no colectivos "se refieren al sindicato como entidad orgánica con funciones de organización, disciplina, patrimonio, etcetera, y los intereses del gremio o de la categoría de trabajadores que se concretan en las relaciones de orden contractual".

2) La segunda clasificación se funda: "en primer término, en la diferencia que surgen por la naturaleza de las partes, que intervienen en la contienda, en cuanto caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda". Esta clasificación general admite, agrega Tissembaum, "en cuanto a sus modalidades parciales, subdivisiones internas en las que se particularizan aspectos diferenciativos de la contienda". Combinando los dos criterios, presenta

Tissembaum la clasificación:

Controversias obrero-patronales, que se subdividen:

- A) Controversias de derecho, que pueden ser: individuales y son las relativas a una posición concreta de orden personal; y colectivas que son las que se refieren a una categoría profesional;
- B) Controversias de interés, que son colectivas y también se refieren a una categoría profesional;
- C) Controversias intersindicales, que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que, a su vez, pueden ser de derecho o de intereses gremiales;
- D) Controversias entre la asociación gremial y sus agremiados: que pueden también suscitarse en el medio patronal o en el obrero.
- E) Controversias interobreras o interpatronales.
- F) Controversias entre sindicatos o patronos u obreros y el Estado.

3) Clasificación de Manuel Alonso Gardía.

Este autor, teniendo en cuenta diferentes criterios y los más comúnmente admitidos, los divide en la forma siguiente:

- A) Por su naturaleza; a) individuales y b) colectivos;
- B) Por la pretensión que encierran: a) jurídicos (o de aplicación del derecho) y b) de intereses o económicos (o de revisión del derecho).
- C) Por su significación: a) estrictamente laborales (propios

y b) no estrictamente laborales (impropios).

Según este autor, dentro de su independencia, los criterios distintivos comprendidos en los aparatos A) y B) son combinables entre sí, bien que con determinadas limitaciones, lo que no es posible en relación con el grupo de conflictos del apartado C), ya que tanto los conflictos individuales como los colectivos, los jurídicos como los de intereses o económicos, son siempre conflictos de trabajo propiamente dichos.

Así mismo, el mencionado autor sostiene que la distinción entre conflictos individuales y colectivos, por un lado, y la de conflictos jurídicos y de intereses, por otro, tienden hacia una u otra dualidad, según que se acepte una concepción subjetiva o una objetiva, respectivamente en la consideración del problema. Lo que quiere decir "que el predominio del elemento subjetivo tiende no tanto a distinguir entre conflictos individuales y colectivos, por una parte, y conflictos jurídicos y de intereses, por otra, sino arrancando de la noción del conflicto colectivo, a incluir en una sola especie a los conflictos de intereses y a los jurídicos. De manera análoga, pero en sentido contrario, la consideración primordial del elemento objeto agrupa en especie única a los conflictos jurídicos del trabajo, ya sean individuales o colectivos, siendo, en consecuencia, la calidad de las partes indiferente a este respecto!"

4) CLASIFICACION SEGUN Guillermo Cabanellas.

El distinguido tratadista los divide en dos grandes grupos:

A) Conflictos individuales;

B) Conflictos colectivos; a su vez, cada una de esas clases puede subdividirse en la siguiente forma: a) conflictos jurídicos; b) conflictos económicos. Pueden a su vez los conflictos colectivos clasificarse, por razón de los sujetos que participan, en 1) sindicales; 2) huelgas; 3) lockout o paro patronal.

Por razón de las causas que los producen, pueden los conflictos colectivos dividirse en: a) voluntarios, es decir, los decididos por las partes intervinientes con objeto de ejercer presión sobre la parte contraria; b) involuntarios, cual sería el paro obrero fundado en crisis laboral, entre otros. A su vez, los conflictos colectivos de trabajo pueden calificarse, según la observancia o desprecio de las normas legales, de: 1) justos; 2) injustos. Finalmente, en relación con su origen son: a) de derecho; b) de intereses; c) gremiales.

CONCLUSIONES.

Siendo el Estado el órgano encargado de proteger las normas del derecho del trabajo, porque de él emanan, debe éste velar por el fiel cumplimiento de las leyes laborales, por parte de quienes la administran, por suelen repetirse los mismos sifismas de siempre, por parte de algunos patronos, es decir, el de que involuntariamente o, maliciosamente desconocen la aplicación de dichas leyes.

En lo tocante a la evolución que ha tenido la legislación colombiana en cuanto a las normas que consagran ese derecho se dio con el transcurrir del tiempo, dado que, el hombre desde el paraiso terrenal ha sido condenado a ganar el pan con el sudor de su frente, viendose en la imperiosa necesidad de trabajar para lograr medios de subsistencia. En algunas épocas le tocó soportar vejámenes, incomprensiones, malos tratos, para poder ganar; el con que satisfacer sus mas precarias necesidades, la condena biblica en esa época tuvo cabal cumplimiento.

Con el pasar de los siglos esta forma casi esclavista da un vuelco diferente y es asi como nacen las normas protectoras de la clase asalariada, es decir el trabajo toma un carácter humanista, porque con estas normas se da lo mas precisado por el hombre; la libertad de trabajo, nacen además

obligaciones bilaterales como la de trabajo realizado trabajo remunerado, clase de trabajo, lugar etc.

Además el hombre recibe un mejor trato, se reducen las jornadas de trabajo a los más débiles como eran el niño y la mujer, avanzar la técnica industrial, fomentándose con esto el comercio, y dicho se de paso se abren fuentes de trabajo.

BIBLIOGRAFIA.

- AGUDELO Abel de J. Jurisprudencia Laboral, de la C.S. de J. Editorial Visión, Bogotá, 1.976.
- CAMACHO Henrique Guillermo. Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1.961.
- CAMPO Rivera Domingo. Derecho Laboral Colombiano, Editorial Temis, Bogotá, 1.974.
- CONSTAIN Miguel. Jurisprudencia del trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1.984.
- FIGUEROA Guerrero. Derecho colectivo del trabajo, Editorial Temis, Bogotá 1.977.
- GONZALEZ Charry Guillermo. Derecho del trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 3era. edición, 1.970.
- LAGOS Gustavo. El problema histórico del Trabajo, Editorial Intal., Buenos Aires, 1.967.
- MALLAR José. La previsión Social y los grandes problemas actuales, Biblioteca de autores españoles, Madrid, 1.947.
- SAINT León Martin. Historia de las corporaciones de oficio, Baines, Constitución Política de Colombia, 1.947
- RENGIFO Ordoñez Jesús. La seguridad social en Colombia, Editorial Temis, Bogotá, 2eda. edición, 1.974.
- WALTER Linares Francisco. Nociones elementales del derecho del trabajo, Refundida en Santiago Chile. 3era. 1.936.