

T.-D  
169



1

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO.

Y

Ciencias Políticas

• EL TRABAJADOR COLOMBIANO Y SUS DERECHOS VISTOS A TRAVÉS DE LAS DISCIPLINAS JURÍDICAS LABORALES.

Tesis presentada por el señor:

ADALBERTO AFRANCIO ROMERO.

**SCIB**  
00018188

Cartagena- Colombia.

Julio de 1.976.

.....



## DIR ECT I V O S

RECTOR: Dr. WOLFRAN RIPOLL MURLANO  
SECRETARIO GRAL: Dr. FUMBERTO BONDETTI VARGAS  
DECANO: Dr. CARLOS VILLALBA BUSTILLO  
SECRETARIO: Dr. JORGE PALLANES BOSSA

PRESIDENTE DE TESIS: Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA  
" " HONORARIO Dr. FROILANCIO MACHACÓN ELCAJILLA

## E X A M I N A D O R E S

Dr. ALVARO ANGELO BOSSA  
Dr. GUILLERMO BARRA FIANITA,  
Dr. FABIO LÓPEZ LÓPEZ

.....

**R E G L A M E N T O .**

"La Facultad no aprueba ni desaprueba las opiniones emitidas en esta Tesis; tales opiniones se consideran propias de su autor.

(ART. 83 del Reglamento).



DEDICATORIA

A MARIA PAULINA ROYERO ARROYO.

A RAFAEL ATENCIO NUÑEZ.

Hermanos

Familiares

Amigos.



A mi esposa GEORGINA GUERRERO DE ATENCIO Y HIJOS.

Homenaje Fiestas

A JUANA ARROYO BORTIGA Vda de ROYERO, abuela y fiel

amiga.-

.....

I N T R O D U C C I O N



La presente tesis de grado que presenta como un ac-  
 to reglamentario, para optar al título de DOCTOR EN  
 DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS, tiene como contenido  
 fundamental exponer a guisa de y de acuerdo con  
 mi modesto leal saber y entender, las graves situa-  
 ciones que padecen el trabajador en Colombia, por-  
 que la presente tesis se titula: "EL TRABAJADOR -  
 COLOMBIANO Y SUS DERECHOS VISTOS A TRAVÉS DE LAS -  
 DISCIPLINAS JURIDICAS LABORALES COLOMBIANAS".

Busco en ella, llenar el cometido esencial, en  
 la forma fundamental con que logran culminar su -  
 profesión, la mayoría de quienes como doctores o -  
 gresan de tan ilustre claustro, procurando de otra  
 parte obtener la benévola aprobación de los hombres  
 ilustres que para tal fin hacen parte del respecti-  
 vo jurado.

He hallarán mis examinadores, la intención de im-  
 poner novedosas incursiones en las interpretaciones  
 del derecho, pero si encontrarán las nobles orienta-  
 ciones que en materia de enseñanza obtuve de mis ma-



ostres, las que unidas a los estudios de autores de Colombia como también extranjeros, han empezado a fructificar humildes conocimientos.

Llegué de otra parte, a la omisión de conceptos, con base en experiencias propias, producto de una vida siempre preocupada por entender el gran problema social de la humanidad, pero ellos no llevan el sello indelible de crear situaciones dudosas y menos contendientes, es el grito de una ambiciosa joven, que rugo en la intimidad apreciativa de un hombre que ha transitado muy de cerca al camino de las vicisitudes y momentos casi que infranqueables que efroce la vida a quien o quienes se aventuran a entender el Mal común de la Humanidad. Debe también consignar en esto noble y humilde trabajo de investigación, mi fiel y profunda gratitud por el Claustro de San Agustín una noble de grandes hombres ilustres que con su saber han abierto la brecha incurable del saber humano y que se han desplegado a través de nuestra Patria y por que no del mundo, como el oce inpercedere de la sabiduria humana.



Dicho lo anterior espero que el jurado cali-  
ficador y el Consejo Directivo de la Facultad, es-  
timate este sencillísimo trabajo de tesis, como el  
esfuerzo incesante de un estudiante que egresa  
de la Facultad, con el anhelo de ser útil a la  
Sociedad humana del cual hace parte y que en el  
camino hacia el cumplimiento de esa meta, logre  
concretar sólidos conocimientos que sirvan de fi-  
cimientos consistentes, para la mejor prestación  
del servicio al bien común.



## C A P I T U L O I

### NACIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA

La historia de la legislación laboral de nuestro país es breve. Es así como a mediados del presente siglo, a e de 1.904, surge la inquietud de crear elementos e medios legales que prestasen un apoyo a la clase trabajadora- El general Rafael Uribe Uribe halla el medio excelente para lograr - el apoyo político del pueblo obrero y es así como el general Uribe establece las fundamentales necesidades para legislar sobre los más importantes -- principios en materia laboral. Se legisla sobre la importancia de la jornada máxima de trabajo- Indemnización por accidente de trabajo - Pago del descanso dominical- Protección para la mujer.

Once años más tarde, en 1.915, nació a la vida nacional del derecho la ley 57, con el cual se estableció la responsabilidad patronal, en los llamados accidentes de trabajo. Al correr del tiempo y con base a la misma legislación laboral, se expiden normas sobre una nueva modalidad del derecho del -





trabajos; como es el caso de derecho colectivo -descanso dominical- seguro de vida obligatorio.

Luego por el año de 1.936, la Constitución Colombiana, en objeto de reformas de gran trascendencia en materia laboral y fue así como en el art. 17 de la carta, el trabajo se establece como una obligación social y se señala al Estado colombiano como su máximo protector, recibiendo igualmente, amplias facultades para el desarrollo de sus actividades en materia del trabajo.

Un poco más tarde por el año de 1.938 por medio de la ley 96, se crea la mayor entidad conocitiva en materia laboral, como es el Ministerio del Trabajo, que en la actualidad la máxima dependencia que regula y protege al trabajador en sus relaciones laborales.

Para el año de 1.945, se expide una nueva ley, es la ley 6a. mediante el cual se dictaron disposiciones varias sobre convenciones de trabajo- asociaciones profesionales, conflictos colectivos y la jurisdicción especial del trabajo- Esta última disposi --

ción es una de las más importantes estatutos jurídicos antecedentes históricos de gran trascendencia, para la actual legislación, es así como algunas de sus normas continúan rigiendo para -- trabajadores oficiales.

Entre 1.946 y 1.965 aparecen las estructuras jurídicas laborales firmes, mejor concebidas, son verdaderos medios de protección y defensa de la clase que trabaja. Pero se pensó luego en la creación de una entidad capaz de asumir los riesgos -- que en materia de enfermedades no profesionales, la maternidad, la enfermedad profesional, los accidentes de trabajo - invalidez - vejez y muerte, asumieran la responsabilidad, es así como mediante la ley de 1.946, se crea el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS), organización -- que medida que sus recursos financieros lo permitieran, debería atender tales circunstancias dentro -- del régimen laboral, dejando en tal caso de correr a cargo del patrón, las respectivas prestaciones -- sociales que nasieran de tales eventos.



El Instituto Colombiano de los Seguros Sociales en un principio y debido a su precaria disposición económica, atendió la enfermedad no profesional y maternidad; más tarde en el año de 1.965 y a partir del mes de Enero, se encarga de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Dos años después; corren los riesgos de la invalidez, la vejez y la muerte.

Pese al gran empujamiento protector alcanzado por la institución de los Seguros Sociales, sus servicios no se prestan en grandes e importantes sectores laborales del país colombiano y no obstante el largo tiempo de su funcionamiento. Luego por el año de 1.948 fue, creada la ley adjetiva laboral ó igualmente mediante el decreto 2158 se fundamentan diversos procedimientos judiciales con proyección directa a la eficacia de los derechos sustantivos que fueron creados en los estatutos anteriores.

En el año de 1.950, se crea el estatuto impre-

piamente llamado Código Sustantivo del Trabajo,  
 per medios del decreto extraordinario 2162, es-  
 te estatute es llamado impropio, en razón de que  
 su creación y adaptación no se hicieron en la -  
 forma establecida en la Constitución sino que se  
 estableció mediante un simple decreto extraordina-  
 rio, que en igual forma que el estatute procesal  
 continúa con modificaciones y rigiendo de esta -  
 manera impropia las relaciones individuales y -  
 colectivas en materia laboral desde el año de 19  
 51. Igualmente en el año de 1957 y por medios de  
 un decreto extraordinario se dá creación a una de  
 las instituciones mejor concebidas, más bien orga-  
 nizada y con un sector de amplia repercusiones -  
 sociales, esa entidad se conoce con el nombre de  
 Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), se esta-  
 blece a través del mismo decreto #118, el llamado  
 "Subsidio Familiar", esta prestación social, en na-  
 da ha mejorado a la desamparada familia del trabaj-  
 ador colombiano y antes se ha convertido en una-  
 verdadera fuente de ingresos más para los tan oxis-  
 tentos centros de diversión en nuestro medio social



donde como es inequívoco afirmar, la mayoría de nuestros trabajadores dejan los valores recibidos por esta prestación, pero es lastimoso tener que decir, que la filosofía que sirvió de base a la creación de dicha prestación se ha desvirtuado de manera íntegra. Si el llamado subsidio familiar se pagará directamente a las espaldas de los trabajadores más beneficiados y provechosos, sería el bien que ellos obtendrían.

Peró duele decirlo y al decirlo, no se hace con el ánimo de dar riendas sueltas a pasiones resentidas, pero es cierto que nuestro estatuto laboral, es dichoso en contener tantos y tantos principios que de darle su aplicación debida, la clase obrera colombiana, resultaría virtualmente beneficiada, tal el caso del subsidio familiar, prestación que como dice el autor consultado, es una amplia fuente de ingresos para los tan prostituidos centros de diversión.

Es necesario continuar haciendo la descrip -

ción de las leyes y decretos, con los cuales se concreta el estatuto laboral del trabajador colombiano. En el año de 1.959, y mediante la expedición de la ley 15, se crea otra prestación social llamada auxilio de transporte a favor de algunos trabajadores, esta nueva condición social en virtud de la ley primera de 1963, es considerado como un factor integrante del salario para los efectos de liquidación de las prestaciones sociales.

Mediante el decreto 2351, se determinan varias modificaciones de gran importancia a la legislación sustantiva del trabajo. Cabe anotar que las normas de dicha legislación que podrían ser y constituir un significativo avance para la tan sufrida y desamparada clase trabajadora, son claramente ambiguas y como todo en nuestro país en materia de legislación, fruto de la ligereza y de la imprevisión. Como se anotó anteriormente, al ser fruto de la ligereza el estatuto del trabajo, presentó algunas confusiones y es así como el de -

Decreto 2351, es reglamentado por el 1373 de 1966 y con el cual se aclaran puntos dudosos. Más tarde la ley 48 de 1968, establece con el sentido de legislación permanente que se dispuso en el estatuto respectivo.

La ley 7a. de 1967 que reglamenta el Decreto 426 de 1.968, establece un aumento general en las llamadas pensiones de jubilación pero del sector privado más tarde por autorización concedida al presidente de la República por parte del congreso, se ocasionó un nuevo reajuste en dicha prestación para quienes tuvieran el carácter de jubilados a partir de diciembre de 1.970 y mediante el decreto # 436. En 1.969, se dictó el decreto 1233 por el cual el presidente de la república da aprobación al acuerdo No 1. del mismo año, del Consejo nacional de salarios, que regula el salario mínimo. Para esta oportunidad se cambia el método que venía rigiendo en tal materia, para este caso se tuvieron en cuenta los sectores diversos de la actividad económica para establecer cuales eran las remuneraciones mínimas en cada uno de ellos.

La creación de los fondos Regionales de Capitalización Social, por el decreto 98 de 1.973, con el objeto de manejo, aprovechamiento o inversión de los recursos provenientes de las cesantías de cada trabajador particular. Tal disposición del poder ejecutivo, fué ampliamente combatida por muchos sectores, que consideraron que tal determinación era funesta antecedente para que posteriormente el Presidente de la República, pudiese intervenir, cualquier caso de ahorro privado, con el pretexto de hallarse cumpliendo una función constitucional. Pero el Consejo de Estado declaró y consideró a dicho estatuto en oposición a la Carta, razón que permitió que las cesantías sigan el trámite, en lo referente al pago, establecido por el actual régimen laboral colombiano.

Luego, después, en el año de 1.973, se dió aprobación de la ley 56 al término de las reuniones ordinarias del Congreso mediante esta ley se lograron dictar disposiciones importantes, que modifican el Subsidio Familiar.





En 1873, el Código Civil regula el trabajo subordinado, bajo la denominación de arrendamiento de servicios. No se pueden considerar como verdaderas normas laborales, pero constituyen un antecedente inmediato de aquellas leyes que más tarde regularían en forma específica en esta materia.

FUNDAMENTALES PRINCIPIOS CONTEMPLADOS POR LA LEY DEL TRABAJADOR. A) Irrenunciabilidad de la norma jurídica-laboral- B) Es general ó igual - La norma jurídica-laboral.

a) Sabido es que la legislación del trabajo, hace parte de la rama del derecho civil, en razón de que ella regula aquellas relaciones surgidas entre particulares, es de anotar que ella está orientada por ciertos principios diametralmente opuestas a las del derecho civil, ya que según le establecen algunos autores, en la relación laboral y jurídica, más que el simple interés par-

ticular, se pone en juego el mismo interés estatal, que tiene como principal y único propósito al individuo, el cual dignamente merece vivir dentro de la comunidad, sin explotaciones, con la existencia de algunos riesgos convenientes y además con medios suficientes que lo permitan satisfacer siquiera sus más precarias necesidades. Uno de los iniciales principios que regulan las normas jurídicas del trabajo, es el de la IRRENUNCIABILIDAD, en razón de que cada una de las normas dictadas en esta tertia laboral, busca la defensa del desamparado y explotado operario. Tiene la norma jurídica-laboral, una naturaleza eminentemente protectora. Aquella autonomía de la voluntad que existe en el dominio civil, cuando es referente a la regla jurídica del trabajo se restringe debido a que al expresar su voluntad contractual, las partes contratantes deben necesariamente respetar un mínimo de garantías y derechos que esencialmente favorecen al operario. Carece de total validez aquel pacto que tienda a su desconocimiento, es por ello que la voluntad patronal debe manifestarse con la aceptación de derechos plenamente inderogables. Aquella norma

laboral, que por sí sola un determinado derecho en favor del trabajador, levanta una barrera que obstaculiza exceder determinados máximos, como sucede cuando se pacta la jornada de trabajo, o disminuir ciertos mínimos, como puede ocurrir al fijar el respectivo salario.

No obstante que la relación jurídica que se logra crear con el contrato de trabajo, es de índole privada, tal principio necesariamente tiene y debe dominar en cada regla laboral que determina el Estado. En cada norma jurídico-laboral, hay una especial filosofía, la que en ningún caso puede ser desvirtuada por una caprichosa y simple voluntad patronal, debido a que es indispensable aceptar que la intervención estatal sobre tal materia, es rigurosa y absolutamente necesaria. Si es en tal forma, cierto que en los contratos puede darse el caso de haber intereses antagónicos, no se puede negar que en los llamados contratos de trabajo, el antagonismo, siempre existe. Cabe señalar que el hombre cualquiera sea la actividad -

per él desempeñada, busca la ocasión, no imper-  
tando el difamante hecho de que esa ocasión se  
obtenga con la explotación por parte de un seme-  
jante, de allí que necesariamente no se debe de-  
jar al árbitro patronal, el hecho cierto de fijar  
las condiciones que imperarán en la relación ope-  
rativa, por las anteriores razones el Estado cuan-  
do crea los instrumentos jurídicos que son necesari-  
os en la expresión de voluntad contractual labo-  
ral, les asigna ese carácter de IRRENUNCIABILIDAD.

Hay un mínimo a el máximo en cada derecho labo-  
ral y se explica como consecuencia de la falta de  
independencia económica del trabajador. Se da el  
case en que el Estado restringe la libertad del o-  
perario, con el hecho de hacerlo conocer la norma  
sustantiva laboral, y que no renuncie a sus benefi-  
cios, se hace aquello con el objeto de asegurarlo  
un sitio acorde con la normal posición del patrón  
permitiéndole discutir condiciones de trabajo de  
una naturaleza superior a la ley, pero nunca infe-  
rior.

Es General o Igual la Norma Jurídico-Laboral.- Es de suponer que las normas sustantivas del trabajo deben tener un sentido general, en razón de que - dentro de su ámbito de generalidad, deben quedar amparadas todas las relaciones de trabajo que se originen dentro del territorio para lo cual se han creado, e también todas aquellas relaciones que nazcan dentro de una misma región de naturaleza e actividad industrial e comercial que estén reguladas por dichas normas. Tal carácter se establece por razón de justicia, sino también económicas. Tales anotaciones sirven para traer a cuento a una especie de ejemplo en el sentido de que el Estado no puede determinar jornales más elevados en una zona o región determinadas, que en otras, si existe una igualdad de condiciones económicas, de suceder, el hecho de establecer jornales más elevados en una región que en otra, podría crear tal circunstancia una competencia perjudicial que igualmente traería la ruina de las actividades comerciales, industriales etc., que se gravarían con un salario superior. La condición de go-

moralidad de la ley laboral impone como es obvio, igualdad de tratamiento para aquellas situaciones que son idénticas desde el punto de vista de ocasión, como también diferenciación de tratamiento legal, para las que revistan un carácter disímel. Al registrar la legislación laboral, el implantamiento de ciertas prestaciones sociales, se ha tomado en cuenta el principio, al dar solución igualitaria para los beneficiarios, tal es el caso presentado con el Subsidio Familiar, el que se percibe por intermedios de las llamadas Cajas de Compensación; mediante este sistema de reparto del subsidio familiar, sea la capacidad económica de la empresa a la cual prestan sus servicios laborales, igual cantidad, semejante situación se contempla con el Seguro Social.

Pero la regulación del Salario Mínimo, en un principio busca la forma de ajustarse a esta especial exigencia, en razón de que en Colombia, hay la distinción natural entre una y otra región, se dice que en principio, ya que no se toma en cuenta la distinta situación económica de cada empre-

sa, aun cuando ésta se halle dentro de la misma región, lo que en la mayoría de los casos se presenta. Se presenta el hecho que para algunas empresas es más fácil colocar los productos al mercado de consumo que a otras, las primeras por hallarse cerca de tales mercados y para las últimas representa tal propósito, grandes creencias.

Pese a que la ley del trabajo debe tener un carácter general e igual, se da el caso por razones de protección a los nacionales colombianos e que tengan intereses de índole política, se consagran determinadas restricciones para los extranjeros. En el caso de que el patrón tenga a su servicio más de (10) diez trabajadores, se ve obligado a ocupar un mínimo no inferior al 90% de personal colombiano, como dice el C.S.T. que en oficinas de carácter técnico dirección e confianza la proporción de extranjeros puede ser hasta de un veinte por ciento (20%), - continua el estatuto subalterno del trabajo de -

colombiano diciendo que cuando se trata de personal para labores estrictamente técnicas e indispensables para la cual no se consigán colombianos, el Ministerio del Trabajo puede autorizar variaciones en la proporción anterior, pero sólo por el tiempo necesario para preparar operarios colombianos obligación que corre a cargo del patrono. No puede formar parte un extranjero de la Junta Directiva de un Sindicato, dice además que las dos terceras partes por lo menos de los afiliados a una organización sindical, han de ser de nacionalidad colombiana.

Objeto- Concepto - Libertad y Obligación del Derecho del Trabajo.

OBJETO: Desde el punto de vista socialógico, compete al Estado la obligación de proteger aquellas personas que habitan en su territorio. Pero tal protección, no sólo debe mirar lo referente a la integridad física del individuo para que este no sea vulnerado por actos positivos, sino a aquella integridad física que puede verse afectada con funda-





mente en un fin voluntaria de aquel que se está favoreciendo con el trabajo de otro. Las normas de derecho laboral que tienen como esencia natural, la de proteger al trabajador, conciben esa protección determinando a la persona, que no será objeto de explotación alguna y que precisamente dentro de esa condición de ser nacional podrá vivir con un mínimo de derechos.

El C. S. T. claramente establece en su artículo primero lo siguiente: "La finalidad de la ley laboral es lograr la participación entre patronos y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social". Según el tenor de la norma anterior, es fundamento vital del derecho del trabajo alcanzar un equilibrio dentro de la sociedad, con la inclinación terminante de lograr - que cada quien reciba lo suyo y que por ello tenga los medios de subsistencia normales, dignos de lo que es humano, este equilibrio que en principio ofrece serios impedimentos para alcanzarlo debe entenderse como los medios adecuados que conlleven a la eliminación sine total, al menos en forma parcial,

de las diferencias sociales y que de manera honesta digna, y racional, de consideración a las personas. Pero en los actuales momentos, el desequilibrio contemplado en el seno de la sociedad trabajadora, alcanza índices decepcionantes o inhumanos hasta el punto, que el trabajador vertiginosamente se aproxima al abismo de la miseria, la miseria que como dijera el Dr. Rafael Caldera Rodriguez, en su obra de "Derecho del Trabajo", destruye el cuerpo humano y prepara el terreno para la disolución de las almas" La inpesticia social, que hoy padece nuestra clase obrera es más pronunciada que épocas pasadas, el problema social del hombre trabajador, ha sido el Gran Problema de la Humanidad y, el hombre en su afán por alcanzar notas de bienestar común ha logrado apenas solucionar partes de tan complejo problema, que amenaza en destruir a quienes sólo tienen como medio de existencia, el valor del trabajo.

Concepto del Derecho del Trabajo.- El objeto de determinar cual es el verdadero nombre que se debe dar a la ciencia jurídica encargada de establecer

las relaciones entre patrono y trabajador, ha sido materia de serias controversias-. Hay quienes han conceptualizado que se le debe llamar "DERECHO SOCIAL", doctrinantes que han considerado que se le denomine, "DERECHO INDUSTRIAL" y aquellos que después de hacer amplia reconsideración sobre el fin primordial que busca la legislación laboral, han llegado a la firme conclusión que lo debe llamar: "DERECHO DEL TRABAJO", también hay quienes han emitido sus puntos de vista y llamarle "DERECHO DEL TRABAJO". Todas las anteriores expresiones y la que mejor se amolda a los principios y ordenamientos que nacen y se desarrollan en el hecho del trabajo, es la de "DERECHO DEL TRABAJO", ya que es un término genérico dentro del cual se comprende toda actividad física o intelectual que se desarrolla en cualquier etapa de la economía y siempre en beneficio ajeno. Determinado el debido nombre de la ciencia jurídica-laboral se puede definir que: "Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas de contenido jurídico creadas por el Estado o determinadas por la voluntad obrera-

patronal, con las cuales se regula el trabajo subordinado, desarrollado por una persona natural o jurídica, o de las cuales se derivan derechos que tienen como su fuente próxima, aquel (el trabajo). Pero dentro del fundamento laboral, las normas además de ser creadas por el Estado, pueden también tener origen en la concurrencia de voluntades de patrones y trabajadores con un contenido tal, que busquen dar nacimiento al aumento de los mínimos consagrados por aquél; pero dichas normas pueden a veces llegar a cobijar aquellas relaciones de trabajo diferentes en las que determinan relaciones distintas a las contraídas entre las partes contratantes (Patrón y Sindicatos), tal es el caso ocurrido entre nosotros en la llamada Convención Colectiva, la cual celebra la organización sindical por ejemplo, en una empresa petrolera, en el cual cuyos ordenamientos tienen una esencia obligatoria que favorece a los trabajadores de aquellas empresas que con ésta contratan la ejecución de determinadas labores, tal sería el caso de trabajos geológicos, geofísicos, de perforación, etc.

Pero no obstante de que el Estado es el creador de ese conjunto de normas con un contenido jurídico, actualmente es fácil observar como el trabajador colombiano, es marginado a situaciones difíciles de soportar, y se observa como se atenta abiertamente contra sus derechos en materia laboral hasta el punto de negarle la oportunidad de defenderse, ya que ante el potentado patronal que se halla asistido por condiciones económicas, que lo facilitan el manejo caprichoso de las instituciones jurídico-laborales, abriendo como es obvio un abismo profundo en el cual siempre caen los derechos del hombre trabajador, quedando solamente al borde de aquel abismo el patronal con su riquezas y su conciencia perversa. Según la naturaleza y fines de los Sindicatos éstos tienen como finalidad esencial el "defender los intereses profesionales -económicos y morales de los asociados, y en ello colaboran eficazmente en el bien común de la sociedad, - pero no obstante esta realidad teórica que podría dejar grandes satisfacciones con su aplicación práctica en el trabajador, cualquiera sea su naturaleza,

suele estar sub-ordinada a una serie de condiciones, establecidas por quienes en este país, dirigen los destinos de los asociados por los senderos de la espantosa miseria y de la creciente injusticia social.

Libertad de Trabajo. En relación a este principio de libertad encaminada a escoger la clase de trabajo que mejor le convenga, al trabajador el artículo 30 de la Constitución Nacional con evidente claridad dice: "Toda persona es libre de escoger profesión u oficio." Como se puede observar nuestro estatuto laboral, tiene como especial fundamento, el de determinar la libertad del trabajo, pero tal libertad se debe entender de manera racional, con el fin de que el Estado la encamine dentro de los límites de la moralidad, de la seguridad y salubridad públicas. Pero hay que indicar que aquella libertad señalada en el texto de la norma constitucional parece tan absoluta, no menos cierto es que, tiene sus grandes limitaciones, que en la mayoría de las veces tales limitaciones son fundamentales garantías que ellas es -

tablecen. Pero también hay que admitir que la norma constitucional citada tiene muy poca aplicación en la actualidad, en lo que respecta a la libertad de escoger profesión, en razón de que el Estado no ha cumplido ni siquiera en una escala mínima, la fundamental obligación de facilitar aquellos medios educativos necesarios para quienes anhelan lograr una mejor capacitación para luchar mejor por su vida y de aquellas personas que sus vidas dependen de ella. Se puede observar con una triste realidad como año tras año, llegan hasta las puertas de nuestros colegios y universidades, infinidad de aspirantes, quienes no obtienen otra respuesta a esas aspiraciones, que la frustración a sus propósitos profesionales y todo por la carencia de cupos en los establecimientos de enseñanza, lo que aparece como una fuerza indomitable que aplasta a esa bella libertad consagrada en nuestra manía constitución, y para quienes aspiran a ser protegidos por aquella norma, reciben una negación de la misma, por parte de quien consagró aquel bello y simpático principio constitucional, como es

el Estado colombiano.

Obligatoriedad del Trabajo.- Es importante anotar que cada derecho lleva insite una obligación - por ello si una persona goza de plena libertad para escoger su profesión u oficio, no está indicando de ello que se pueda permanecer ocioso. Hay que tener en cuenta que los lazos de la solidaridad social, imponen el deber y condición de ser útil para dicha utilidad se debe manifestar vinculándose de manera alguna al proceso productivo a través del trabajo.

San Pablo, con un indiscutible acierto en uno de sus epigramas anotaba la obligatoriedad del trabajo con la frase: "Quien no trabaja, que no coma"

Es lógico que el hecho de no laborar pudiendo y debiendo hacerlo, es un acto que atenta contra el orden social. En nuestro país dentro del estatuto sobre protección social, es objeto de regulación lo concerniente a la vagancia. En dicho estatuto sobre protección social, se establece que quien carez



ca de medios de subsistencia y de persona obligada a suministrarlos, por no estar gozando de ocupación lucrativa de naturaleza lícita, será requerido por las autoridades policivas con el objeto que haga inscribir su nombre en una - balsa de empleos. Pero ésta será la solución ante la desocupación de carácter general que todos los días aumenta en nuestro país a un ritmo incontestable y alarmante? Como se puede observar, en el comentario anterior se habla de un estatuto de protección social y que las personas desocupadas deben inscribir su nombre en una balsa de empleos, es esta la forma más burda de hacer referencia al sufrimiento de un pueblo como el colombiano en donde las condiciones u oportunidades de trabajo son materia de un concentrado Menepellie, las clases dominantes han sentado su poderio inmenso sobre el lomo sufriente de la clase trabajadora, es necesario que se haga la desmenepelización del trabajo y que se condicione al trabajador para que este logre las oportunidades debidas para cumplir con el precepto consti

tucional de escoger su profesión u oficio y el deber social de ser útil socialmente y que sería además esta una forma de vincular a los miles de trabajadores que hoy padecen hambre y desnudez al proceso productivo por medios del trabajo y lograr un mejor desarrollo económico de esta Colombia, que es ante inconfundible de familias que a diario amasan en sus hogares el pan amargo de la miseria.

Sentido Jurídico de las Normas Laborales y aplicación.

Es obvio que el trabajo es una actividad y que siempre se manifiesta por el esfuerzo que realiza el hombre, esfuerzo que puede tener una índole física e intelectual. Se da el caso que no toda actividad se regula por el derecho del trabajo, dicha ciencia solamente tiene como principio señalar aquellos ordenamientos al trabajo remunerado y que se cumple en beneficio ajeno directamente, pero es esencial que el beneficiario de tal labor someta a subordinación jurídica a quien lo ejecuta. De allí que el trabajo -

que da lugar a la regulaci3n jur3dico-laboral, en b3se al estatuto del trabajo es: "Toda actividad humana, libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra cualquiera sea su finalidad, siempre que se efect3a en ejecuci3n de un contrato de trabajo. De all3, se desprende que la actividad, debe ser humana, en raz3n de que s3lo el hombre puede ser sujeto de derechos y obligaciones, es claro, que un animal irracional puede desarrollar toda clase de esfuerzos pero no trabaja desde el punto de vista jur3dico. No importa que la actividad del ser humano exija m3s del pensamiento que de la acci3n f3sica, pues tanto en el primer caso como en el segundo, es indispensable la intervenci3n del Estado, que debe tutelar los derechos de la persona. Todo hombre libre debe por s3, determinar en favor de quien despliega su actividad, en raz3n que las relaciones jur3dicas de trabajo que se vayan a imponer por la fuerza, no tienen la virtud esencial de engendrar obligaciones, dentro del campo que o-



En la relación laboral se cumple la persona natural o sea, el hombre, puede desplegar actividad, debido a que es un ser o sujeto real, el cual tiene una existencia física. Toda persona física existe dentro de la vida real, tal es el caso que el Estado para facilitar derechos y obligaciones de aquellos personas naturales que se asocian con el objeto de lograr determinados fines culturales, o cívicos, da vida de personalidad tales entes en el sentido de que les faculta capacidad jurídica, por lo anterior se establece como ya es obvio, que con una persona jurídica, no se puede celebrar un contrato de trabajo.

Es de suyo fundamental, que la relación de trabajo, para que sean cobijadas por las normas especiales del estatuto sustantivo laboral, se debe cumplir en desarrollo de un contrato que tenga como contenido una relación jurídica-laboral, debido a que si existen contratos que pueden tener clara semejanza a esta clase de contratos, pero los que sin embargo se regulan por normas diferentes (ejemplo: lo que sucede con el contrato de prestación -

de servicios profesionales, orientado por normas del Código Civil).

Aplicación.- Toda norma de contenido jurídico-laboral es de obligatorio cumplimiento dentro de aquel ámbito en que se ha creado. Tal es el caso de que si es el Estado, el encargado por intermedio de ellas regular la conducta social de patrones y trabajadores, se impondrá dicha norma a nivel del territorio nacional, pero no sólo cubre a los nacionales, sino que también es aplicable a los extranjeros que se hallen dentro de una relación laboral que tenga cumplimiento en Colombia. En el caso de que la voluntad de patrones y trabajadores que estén organizados en sindicatos, da nacimiento a normas de naturaleza jurídico-laboral, es lógico que al suscribir una convención colectiva de trabajo, tal norma se aplique a todos los operarios sindicalizados e, a aquellos que aportan la mitad de la cuota ordinaria, con la cual contribuyen al sostenimiento de la organización sindical afiliados a ésta. En el caso de que en el seno del Sindicato, haya más de una tercera parte del personal total de la empresa o establecimiento, de mane

ra automática todos los trabajadores, tienen pleno derecho a beneficiarse de la convención, con la obligación de pagar a favor del Sindicato la cuota ordinaria de los afiliados. En el caso de que algún afiliado quiera ser excluido de los dichos beneficios, deberá expresamente comunicarle al patrono. En el evento de que patrono y trabajadores ya sindicalizados que se organizan en forma y de manera morante temporal, para la presentación de un pliego de peticiones y la firma de un pacto colectivo, origina un acuerdo de tal naturaleza; pero su aplicación solamente se extiende a quienes le hayan firmado o adherido de manera expresa al mismo.

.....

C A P I T U L O II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

ELEMENTOS QUE LO TIPIFICAN: a) Prestación de un Servicio Personal. b) Naturaleza Onerosa c) Unidad de dependencia .- Suspensiones. Multas.

Es esencial que "toda relación de trabajo personal, se presume regida por un contrato de Trabajo". La sola enunciación de dicha presunción - que es de naturaleza legal y consagrada como es obvio dentro del estatuto sustantivo laboral, determina la manifiesta importancia que encierra el hecho de estructurar y determinar que es un contrato de trabajo. Se puede establecer, que el contrato de trabajo aparece como la piedra angular, sobre el cual descansan todas las normas laborales. El hecho de existir, señala que nacerán derechos para el trabajador, como el reconocimiento de las prestaciones sociales, las que representan según el estatuto laboral, amplias garantías de seguri-

dad social, frente a ciertos eventos de naturaleza imprevista, e de garantía de gozar de aquellos medios adecuados en la solución y satisfacción de las cotidianas necesidades.

Definición del Contrato de Trabajo. "Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración" en tal manera queda determinada lo que es un Contrato de Trabajo. Pero es indispensable que en el contrato de trabajo, se tengan en cuenta los siguientes elementos:

- a) Prestación de un servicio personal.
- b) Una naturaleza Obrera.
- c) Unidad de dependencia.

A) Prestación de un Servicio Personal.- Por medio del contrato de trabajo, nacen obligaciones para aquellos partes que jurídicamente se han comprometido, como es de suponer en el contrato de trabajo, se origina una obligación específica



ca para el operario, cual es la de poner su actividad al servicio del patrono, tal obligacion es de hacer; que de hecho establece el deber de asumir una determinada conducta. Pero esa actividad de hacer, no puede ser llevada a cabo por persona distinta a la del operario comprometido, aun cuando aquella se encuentre en condiciones de dar cumplimiento a la labor de manera competente; es de anotar, que el contrato de trabajo, se lleva a cabo en razon de la plena confianza que en el patrono, despierta el operario, e lo que es lo mismo, - que el compromiso personal, como elemento fundamen- tal prevalece en esta relacion contractual, pero - no importa cual sea la naturaleza de la labor a - realizar, ya que puede ser intelectual e material.

B) Naturaleza Onerosa del Contrato. En segundo lugar de los elementos tipificantes del contrato, es la de que exista en favor del trabajador una remuneracion y que esta a su vez figure como - una contraprestacion del servicio conque el trabajador ha beneficiado al patrono.

C) Unidad de Dependencia.- El fin esencial y -



primario de la ley del trabajo, es la protección de aquellos que se hallan bajo "continuada dependencia e subordinación" en relación con otra persona, lo anterior establece que el elemento tipificante de la presente figura contractual ostriba en la llamada SUBORDINACIÓN. El diccionario de la Real Academia define la Subordinación como: "Sujeción a la orden, mando o dominio de uno", lo anterior implica pues, el quedar bajo las órdenes de otra persona, el estar dentro de la escala jerárquica en posición de dependencia, es así como en la relación laboral, al trabajar desde que se efectiviza el contrato de trabajo, admite la superioridad del patrono, desde el punto de vista jurídico, en razón de que su capacidad de prestación de servicio, por lo menos en la labor contratada, queda subordinada a éste. Es indispensable tener en cuenta que en la ejecución de labores el operario debe adquirir y conservar determinado grado de autonomía, en razón de que sus facultades intelectuales, como también sus habilidades manuales, no pueden ser cohibidas como tampoco su libertad pue-

quedar en forma total comprometida, con la voluntad dominante del patrono. No perdiendo de vista el hecho apenas lógico de que el trabajador está sometido a las órdenes del patrono, éste sin embargo no debe pretermitir que el operario merezca respeto y que como todo ser humano goza de una dignidad, la cual no puede ser herida o rebajada por aquellos actos que de manera alguna atenten contra su libertad su moral, sus convicciones políticas o religiosas. Se puede observar como al final del comentario precedente, se habla de que el patrono, no debe olvidar de que el trabajador como persona humana, no puede ser herido en su dignidad por la acción de procedimientos que hieran su libertad, su moral sus convicciones religiosas o políticas, pero que lejos se halla el patrono de cumplir con la aplicación de esta norma jurídica-laboral y que infelizmente el trabajador, es acorbillado y prácticamente sumido en la esclavitud, cuando solo en defensa de su libertad y convicciones morales religiosas y políticas, en el caso de su convicción política, cierto es que contra tal credo, se cometen los más aberrantes y di-

fanáticos hechos, se amenaza al trabajador que en la época de la contienda política, no sigue el fanatismo político del patrón y se han contemplado casos en que son destituidos violentamente de sus empleos, por desobedecer la orden del patrón (digamos Sr.), al hacer uso de la libertad de votar, a través de este sistema electorero y nauseabundo, el trabajador colombiano recibe los peores males.

Multas- Suspensiones.- Como se ha podido observar, la llamada subordinación, impone de manera expresa al trabajador la obligación de acatar las determinaciones y decisiones de su patrón, e de aquellas personas que jerárquicamente lo representen, como se puede observar de la subordinación nace por lo tanto un poder de índole disciplinario patronal, por lo que el trabajador que desobedece las órdenes del patrón, puede ser drásticamente sancionado por éste. El C. S. T. colombiano, permite en base a sus normas que el patrón sancione al trabajador con multas e suspensiones en su trabajo.

En lo que respecta a la multa es una sanción pecuniaria, por lo cual el operario sufre en su salario un descuento en determinado porcentaje. Esta sanción se aplica en aquellos casos en que no se justifican las faltas al trabajo o de aquellos retardos igualmente injustificados en la hora de entrada, este descuento puede llegar hasta la quinta parte de un día de salario, pero la sanción con multa, no es base para que el patrono, deje de hacer el pago del salario correspondiente, al tiempo que el operario dejó sin trabajar. El dinero que se logre recaudar por concepto de multas impuestas al trabajador, entran hacer parte de un fondo de naturaleza especial, que tiene como finalidad, el ser entregado a aquellos trabajadores que se han preocupado en el fiel cumplimiento de sus deberes como tal.

En lo que respecta a la suspensión que casi siempre es temporal, se lo separa al trabajador de su trabajo, pero sin que en su favor y durante el tiempo que ésta suspensión surta efectos, se cause derecho alguno que le permita percibir sa-

larío, como también de otras circunstancias jurídicas. En materia de sanción, la suspensión del trabajador y según lo establece el Código Sustantivo del Trabajo, ésta no puede ser superior a los ocho días por la primera falta, pero si hay una segunda falta, la suspensión puede tener una duración hasta de dos meses. Pero es indispensable que toda sanción que se haya de imponer al trabajador por razón de faltas cometidas, debe hallarse asistida de determinadas características, como por ejemplo; el reglamento interno del trabajo, Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Fallo arbitral o el Contrato individual, pueden prever una escala de faltas y de sanciones, pero si en ninguno de los anteriores reglamentos laborales se establece la sanción correspondiente, el patrón queda de hecho inhibido jurídicamente para sancionar en forma alguna al operario. En este caso, hay que hacerse reminiscencia del principio de que "nadie puede ser condenado, sin antes haber sido oído y vencido en juicio, y tal principio se establece de manera insita en la Legislación del Trabajo de nuestro país.



## CONTRATO DE TRABAJO Y SU FORMACION.

A) Prueba.

B) Qué obligaciones genera?

Todo contrato es un vínculo que crea obligaciones, supone como es natural la existencia de voluntades que de una u otra manera son concurrentes, que permitan los deberes y aquellos beneficios que se desprendan de los derechos de naturaleza recíproca que cabe señalar, nacen la respectiva relación jurídica. En lo que hace referencia al contrato laboral, concretamente, se requiere de un lado la voluntad manifiesta del patrono, quien de esta manera admite y acepta la prestación del servicio y además mediante el reconocimiento de un salario determinado y de otra parte la voluntad del operario que acepta el hecho de ponerse al servicio del patrono. Es de vital importancia que para la formación del contrato mediante la manifiesta voluntad de las partes, exija por parte de éstas la capacidad de obrar o sea, poderse comprometer, por sí mismas, sin que medie de manera -

alguna la autorización o ministerio de otra persona. En lo que hace a la capacidad de obrar, ésta se adquiere en Colombia cuando la persona ha llegado a los 21 años de edad en el caso se quiere que el contrato produzca determinados efectos jurídicos, es necesario que la voluntad contractual tanto del patrono como del trabajador, debe estar sometida a la forma de un escrito.

a) PRUEBA.- Por naturaleza se ha podido observar que el contrato laboral, requiere solamente el acuerdo de las voluntades mutuas de patrono y trabajador y desde este punto de vista - su prueba puede resultar por lo tanto difícil debido a que es común celebrarlo, sin que haya la presencia de testigos de tal hecho, cualquiera sea el medio de prueba que se aporte, es aceptado por la Ley, pero ante tal circunstancia y para evitar dificultades al trabajador, la legislación laboral, con un acierto innegable, ha señalado como presunción aquella que establece que toda relación de trabajo, se presume que se



halla regida por un contrato de trabajo.

Con la anterior presuncion, se busca que toda norma laboral debe beneficiar al trabajador, facilitandole el oportuno ejercicio de sus derechos con la intencion de que ellos, no se puedan conculcar.

En caso de que el contrato sea celebrado por escrito es necesario que de el deben extenderse dos ejemplares en papel comun o sea que de manera alguna no es necesario o indispensable emplear papel sellado, como tampoco pagar el impuesto de timbre, como sucede con los demas contratos, ya que en la legislacion del trabajo rige el principio de la gratitud, lo que es lo mismo, que no se causan erogaciones fiscales, del contrato de trabajo celebrado por escrito, copia debe quedar en manos del trabajador y el original en poder del patrono en tales documentos se insertaran convenientemente, los nombres de las partes y sus apellidos completos, numero de sus documentos de identificacion se dira alli la labor a que el operario queda obli

gudo a realizar, horario y lugar de prestación del servicio.

B) QUE OBLIGACION GENERAL?.- Juridicamente se ha determinado que todo contrato es creador igualmente de obligaciones juridicas las que los se originan del acuerdo mutuo de las partes contratantes.

En materia de derecho civil, un contrato puede dar nacimiento a obligaciones de DAR, hacer algo o abstenerse de hacer algo- como es necesario decir, del contrato de trabajo nace una obligacion de hacer para el trabajador, quien como ya se vio anteriormente queda comprometida a prestar un servicio determinado pero como le establece la definicion del contrato de trabajo", en forma personal, bajo la subordinacion del respectivo patrono, de otra parte nace una obligacion de dar respecto del patrono, quien como tambien se dice en la definicion del contrato de trabajo se compromete a pagar una remuneracion pecunaria, como una contraprestacion al servicio prestado por el -

el operario. De las obligaciones que se originan de la celebración del contrato de trabajo, se puede decir que ellas tienen el carácter de fundamentales, debido a que existen otras obligaciones que se denominan por su naturaleza accesorias, ya que éstas aparecen como una consecuencia lógica de las anteriores. Además, el empleado al quedar obligado a ejecutar la labor convenida en el contrato de trabajo, que debe ser en forma personal, y sometiéndose además a las ordenes del patrono, cumpliendo en forma estricta el horario que el empleador le señale y guardando en forma fiel los preceptos establecidos en el reglamento interno de trabajo, queda además obligado por tales razones a la conservación y restitución de aquellos útiles de trabajo, o de las materias primas que se le hubieren confiado para la ejecución de su labor. A las anteriores obligaciones de hacer y dar, la ley sustantiva laboral agrega, aquellas u otras de no hacer y cumplimiento cerran a cargo del patrono, a quien se le prohíbe obligar al operario a ser obligado a la compra de mercancías o viveros en almacenes o preveedores -

que establezca, cobrarlo, dínoro o aceptar alguna dádiva por emplearlo o cambiarlo de oficio, - impedirle el derecho libre que tiene el trabajador de asociación por medio de presiones, amenazas, ofrecimientos, imponerle aquellas conocidas y manias obligaciones de carácter político y religioso, admitir en el lugar de trabajo las propagandas de índoles política, hacer rifas, colectas, suscripciones o permitir a terceros que lo hagan emplear en las certificaciones que deba entregar al trabajador al término de su trabajo, los signos convencionales con los cuales se busque impedir que otros patronos lo cumplan, hacer las conocidas listas negras que lleven igual fin o para buscar que un patrono lo despidá.

**DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

A) A término fijo- b) De temporada- C) Para una obra o labor determinada- d) Año escolar e) - Ocasional -accidental - Transitorio- f) Duración indefinida. - Es monester que el contrato en general, deben estar limitados en el tiempo, ya que las partes que por una relación contractual se -



vinculan, deben lógicamente saber durante el lapso que han de dar obligatorio cumplimiento a sus obligaciones, de aquí que tal consideración revista una especial importancia en materia laboral, el hecho de determinar cual es la duración del vínculo operativo, pero no sólo por este aspecto, hay también que tener en cuenta la antigüedad, la que es punto de especiales consecuencias jurídicas.

**LABOR A TERMINO FIJO.-** En este contrato no estipula una duración cierta, algunas legislaciones sólo permiten ser celebrado con empleador especializados o técnicos pero en la nuestra no existe esta limitación. La duración no puede ser inferior a un año ni superior a tres años, puede ser renovada en forma indefinida, su prórroga puede ser de un año en año, si 30 días antes de su vencimiento no se comunica su terminación.

**B) De Temporada.-** Fue creada esta nueva forma de duración por el decreto 2351 de 1.965, - se busca con ella suavizar el rigor de los términos que se estipulan en aquellos contratos a plazo

fijo, que como se ha dicho, no puede ser inferior a un año.

C) Para ~~Obras~~ <sup>Obras</sup> escolares.- Es una forma especial de duración consagrada en nuestra legislación laboral por vía de excepción y en favor de los profesores, maestros catedráticos. El contrato se entien- de celebrado para el año lectivo que entre nosotros es de 10 años.

D) Para ~~Obras~~ <sup>Obras</sup> o Labor determinada.- En este caso, su término de duración es incierto, pero puede ser fácilmente determinable, ya que ella, la obra, concluirá en el aquel mismo momento en que la labor se haya realizado o ejecutado, tal contrato - no se halla sujeto a solemnidad alguna, es muy importante celebrarlo por escrito, en razón de que en esta forma queda una prueba de cual es el término de duración que para el caso analizado a veces puede - resultar difícil su prueba.

E) DURACION INDEFINIDA.- A esta clase pertenece - la mayoría de los contratos de trabajos que en nuestro país se llevan a cabo, por este contrato no -

55

hay fijación de término, ni tampoco éste se deduce por la naturaleza de la obra o labor que se lleva a cabo.

F) OCASIONAL- ACCIDENTAL O TRANSITORIO.- De manera impropia, la ley señala con este nombre, pero en sí no engendra la virtud requerida para que al celebrarse produzca las consecuencias jurídicas que todo contrato laboral genera, su duración es de un mes y notoriamente se refiere a aquellas labores que son diferentes a las que normalmente ejecuta el patrono, tal es el caso del dueño del almacén que celebra con un operario el contrato para que pinte el edificio, en el cual ejerce su actividad.

### C A P I T U L O III

#### EL CONTRATO DE TRABAJO Y SU TERMINACIÓN. CAUSAS.

1) CAUSAS QUE SE PREVIENEN AL CULMINEAR EL CONTRATO.

- a) Por expiración del plazo pactado.
- b) Por conclusión de la obra o labor contratada.
- c) Decisión unilateral del trabajador.
- e) Decisión unilateral del patrono.

2) CAUSAS QUE SOBREVINIEN EN EL CURSO DEL CONTRATO.

- a) Mutuo consentimiento.
- b) Muerte del trabajador.
- c) Liquidación o clausura de la empresa.
- d) Suspensión de actividades por parte del patrono durante más de 120 días .
- e) Sentencia ejecutoriada.
- f) No regresar el trabajador al desaparecer las causas de la suspensión.
- g) Motivos expresamente señalados como graves.
- h) Motivos legales y previo aviso.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El principal fundamento de la legislación laboral ha de estar -



bar en el hecho de garantizar a la pobre y desamparada clase asalariada la estabilidad y respaldo en sus empleos, ya que el Derecho Laboral, los asegura de esta forma el salario, que es en esencia el fundamento económico en la vida de todo trabajador. Pero hay que admitir que dentro de los términos de la legislación laboral en Colombia, poco se ha avanzado en materia de estabilidad, ya que como es sabido prevalece la inquebrantable voluntad del patrono, para quien el estatuto laboral reviste toda clase de favoritismos. El contrato de trabajo puede terminar por una cualquiera de las siguientes causas:

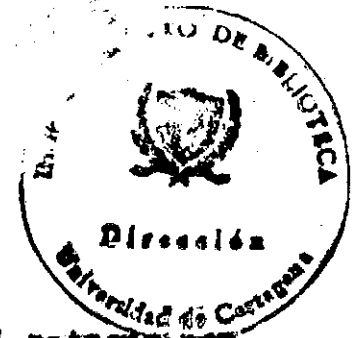
- A) Expiración desplazo pactada. Como se ha explicado anteriormente, el contrato de trabajo, puede ser celebrado por un término fijo. Pero 30 días antes, la parte que desea poner fin a la relación contractual, debe hacerle saber a la otra por medio de

un escrito. Luego de pasar o contar los 30 días después de la notificación, el contrato queda terminado.

B) Conclusión de la obra contratada.- Al ser terminada en forma íntegra la obra y cumplida en forma total la labor que el operario queda obligado a realizar, ha finalizado el contrato respectivo, la terminación del contrato se hace saber en forma verbal o escrita al trabajador por parte del patrono.

C) Conclusión del Trabajo de Temporada.- Hace referencia esta modalidad que cuando el trabajo de temporada para el cual se contrató un operario de puerta sus respectivos servicios en forma transitoria, ha concluido en forma verbal o escrita el patrono debe hacerle saber al operario.

D) Decisión Unilateral del trabajador. En este caso del contrato de trabajo, puede el trabajador, cuando le crea conveniente y en cualquier momento, decidir su retiro, cuando en este caso se trate de una obra de duración indefinida,



esta determinación se hace saber al patrono por escrito 30 días antes a su desvinculación.

F) Decisión Unilateral del Patrono .- Cualquiera sea la duración del contrato de trabajo, puede un patrono dar por terminado el mismo, pero en este caso deberá pagar una indemnización al trabajador, la cual es determinada según la naturaleza del respectivo contrato.

También puede sobrevenir la terminación del contrato de trabajo en los casos siguientes:

a) Consentimiento mutuo de Patrono y Trabajador. En materia de derecho civil, existe el principio fundamental de que, "Las cosas se deshacen como se hacen", en razón de que el mutuo consentimiento existente entre el patrono y trabajador al momento de celebrar el contrato, dan origen a la relación jurídico-laboral, puede el mismo mutuo consentimiento de ellos poner fin a dicho contrato, en cualquier momento y sin tener, presente cual en su duración.

B) Muerte del Trabajador. Como en el contrato de Trabajo se inserta la cláusula por el cual el trabajador debe desarrollar sus servicios al patrono en forma personal, es lógico que la muerte de éste, ponga fin al respectivo contrato.

C) Liquidación o clausura definitiva de la Empresa o Establecimiento.- Es lógico suponer que si la actividad de carácter ocasional, llevada a cabo por el patrono, por cualquiera que sea la causa que determine su desaparición, es normal que sea su consecuencia la extinción del vínculo laboral, en nuestro país cuando el patrono decide clausurar de manera parcial o total su empresa o establecimiento, está obligado a conseguir la previa autorización del Ministerio del Trabajo, entidad ésta, a la que debe justificar las causas que lo llevan a tomar tal determinación, cuando la clausura tiene fundamentos en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, es necesario que el patrono comunique tal circunstancia al Inspector del Trabajo del lugar o en su defecto al alcalde o Inspector de policía, con el fin de que se constate dicha circums-

tancia. Es obligación del patrono comunicar a los operarios la fecha exacta de la clausura y cancelar en su favor las respectivas indemnizaciones a la cual tengan derecho y en atención a la naturaleza misma del contrato o contratos que con ellos tuvieran acordado.

D) Por suspensión de actividad por parte del Patrono durante más 120 días. - Esta modalidad de la terminación del contrato del trabajo se produce en el caso de surgir causas que de manera terminante inhabiliten al patrono que en este caso sea persona natural para estar al frente y dirección de su habitual actividad o en presencia de causas que sean de índole técnica o económica que sean independientes de la voluntad patronal, si en alguno de los casos anteriores persiste en más de 120 días, en tal evento el patrono queda facultado para proceder a la terminación del contrato, pero para ello es necesario la previa autorización de las respectivas autoridades laborales y haciendo conocer a las respectivas operarios cual es la fecha exacta de la terminación.

E) Sentencia Ejecutoriada.- Sabido es que el contrato de trabajo da origen a obligaciones que deben ser cumplidas por parte del patrono y trabajador de una forma cabal, si hay el incumplimiento por parte de uno de ellos, es lógico que se produce la terminación del contrato y las indemnizaciones legales, cuando hay incumplimiento de las obligaciones de trabajo, estas se comprueban ante un juez del trabajo quien al percatarse de ello, dicta sentencia por medio de la cual declara terminado el contrato de trabajo, condenando en ella al pago de las respectivas indemnizaciones y prestaciones a la parte que es responsable de tal incumplimiento, una sentencia es ejecutoriada cuando contra ella no es posible interponer ningún recurso y de tal manera que lo ordenado en ella, necesariamente hay que cumplirlo.

F) Por no regresar el Trabajador a su Empleo.

Quando desaparecen las causas que dieron suspenso del contrato, de hecho quedan amplia-

mente explicadas las respectivas causales y también la fecha en que se debe regresar el trabajador a ocupar nuevamente su cargo, en caso de que el trabajador no se presente, el patrono no se puede someter a recibir perjuicios por este hecho, ya que el operario demuestra así su poco interés en el trabajo.

G) MOTIVOS FORTÍSIMAMENTE CONSIDERADOS POR LA LEY COMO GRAVES.- En este caso, la parte perjudicada, con determinadas conductas, que en plena autorización para decir poner fin al vínculo contractual de manera unilateral e inmediata, sin que en este caso haya reconocimiento de las indemnizaciones que se deriven de la duración del contrato.

H) El patrono puede poner fin al vínculo contractual en cualquier momento, por la presencia de hechos que en buena ley, se entienden como suficientes para la extinción del respectivo vínculo y sin indemnización, pero es necesario dar aviso al operario con 15 días de anticipación, pero este aviso puede ser verbal o escrito, siendo este últi -

no el modo más aconsejable, ello con el fin de poder establecer de antemano la prueba correspondiente, en caso de litigio.

.....





C A P I T U L O   I V

LOS SISTEMAS EVOLUTIVOS DEL TRABAJO Y SU DESARROLLO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.

PIEBLOS ANTIGUOS.- Dejando un poco atrás el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas se dá el caso que en las grandes civilizaciones de la Edad Antigua, se puede decir que el trabajo forzado constituyó el régimen general de trabajo.

Según el Dr. Federico Moynwachter, la esclavitud "era casi el único medio con lo cual se obligaba a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo arduamente".

En el período de la esclavitud, la norma de trabajo constituyó la voluntad de los señores, y por otra parte como el señor debía de mantener su esclavo, aunque ello fuera con el objeto de constituir un bien Patrimonial de determinada consideración, no tenían cavida aquellas características de

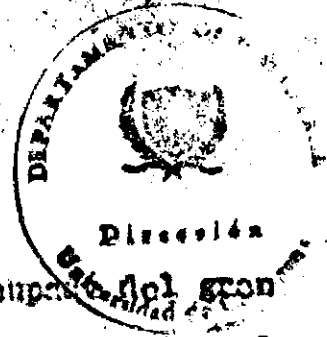
especie fundamental que dentro del régimen laboral y libertad económica, habrían de rodear a la cuestión social. Lo anterior no tiene el propósito de establecer, que en los pueblos antiguos no existiera ninguna otra forma de trabajo, tal es el caso del trabajo libre, que existió en Roma y dió como consecuencia la legislación sobre el mandato y también sobre el arrendamiento de servicios. Pero ello constituía la excepción y de ello se originó la precaridad en los Códigos Civiles de los Cole Napoleónicos, que se inspiraron en el Derecho Romano, y reglamentan la prestación del trabajo.

Las leyes sociales de la antigüedad, constituyen por todo lo anterior, rarezas históricas, y cuyo estudio puede resultar ser más que interesante, pero no un antecedente del Derecho del trabajo.

EDAD MEDIA.- Al producirse el desaparecimiento de la esclavitud debido al efecto lento, pero decisivo del cristianismo, la coordinación de brazos para los trabajadores de conjunto se vino a llevar a cabo de dos maneras. En el campo, se presentó -

el caso de que el régimen feudal, agrupaba de modo  
ra anterioria alrededor del amo a sus vasallos,-  
quienes debían rendirle su trabajo, pero a cambio  
de su protección y gobierno, diferente a la cir -  
cunstancia presentada en el campo, en la ciudad -  
nació un régimen artesanal, que era controlado -  
por la agrupación profesional. La estructura de -  
fondo jerárquica (de maestros a oficiales y a -  
prendices), el ya naciente monopolio del gremio,  
regulación de la capacidad productiva con rela -  
ción a las necesidades de consumo y de otro lado  
la regulación de la incipiente técnica de la pre -  
ducción, fueron las características esenciales que  
estructuraron la estructura de las corporaciones medio  
valos. Dicha organización se desarrolló en forma  
detallada, más que todo en las ciudades en donde  
se levantaron populecos en razón del efecto de su -  
industria e comercio; de otra parte es importante  
anotar que las corporaciones tenían una importan -  
cia capital; es así como dentro de ellas se crea  
una estructura férrea que degeneró en tiranía, ra -  
zón más que suficiente para ser integralmente derro -  
gada por la Revolución en nombre de la libertad.

Más tarde la ley Chapelier, 1791, quien no conoció límites en contener excesos, determinó la depolición de toda la organización de los gremios con todo lo anterior se cumplió la destrucción revolucionaria y surgió la necesidad de construir nuevamente. En la actividad, y cuando ya el edificio ha avanzado sobre nuevos cimientos, se presenta el caso que se desprecia una mina riquísima, la que habría servido para mucho, sólo con pulirla y mejorarla. Pero el problema que se plantea, no es un problema de la Edad Media, sino que es el problema de nuestra época, en el Medioevo no se concibió en la misma forma, o sea con aguda preponderancia, por lo que no lo contempló ni pudo contemplarlo, con aquella extensión de convergadura mundial y aquellos trascendentales caracteres que ha tomado en el mundo de hoy. Exactamente las leyes de la Edad Media, se han convertido para los actuales investigadores, algo semejante como lo que fueron para los filósofos políticos del siglo XVIII las formas democráticas de la Grecia y de la Roma antiguas. Nihil novum Subsole, son estas expresiones la campo -



bación de que el hombre se había ocupado del gran problema, cuando aún esto no ocupaba el primer plano y que es precisamente en las soluciones aplicadas donde se pueden encontrar muchos elementos para resolverlo, precisamente hoy, cuando ha tomado el primer lugar, en los problemas que acosan a la humanidad.

ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA CAPITALISTA/. - Con el comienzo de la Edad Moderna, hace su aparición un sistema de trabajo completamente distinto a los existentes hasta entonces, el descubrimiento de América, desarrollo de la gran industria, ocasiona dificultades en la aplicación del régimen del artesano de medieval, la casi total desaparición de la esclavitud hacia el dinero (salario), único factor determinante de la concurrencia de obreros que era necesario para la producción común, igualmente la afluencia del oro al Viejo Continente, prestaba la gran facilidad para la generalización del hombre salariado. Vamos entonces como el contrato de trabajo era aquel por el cual un trabajador prestaba sus servicios mediante un precio libremente conve-

nido, lo que da lugar a que éste se convierta en figura común dentro del campo occidental, en tal evento se dan aplicación a aquellas normas que en Roma habían reglamentado por la vía excepcional el llamado arrendamiento de servicios entre aquellas personas igualmente libres, en el caso de -- las libres concurrencias, quien pagaba el salario establecía las condiciones que eran económicamente necesarias. Fue así como un cúmulo de circunstancias, unas geográficas, (descubrimiento de América), otras económicas (aumento de circulación monetaria, y desarrollo de la grande industria) y aquellas de índole política (libertad de trabajo, de comercio, de industria), acompañadas de una serie de crisis de naturaleza moral, producen en una evolución de más de tres siglos, el terrible estado de cosas, que dan nacimiento a las primeras leyes auténticamente constitutivas del nuevo Derecho -- cho del Trabajo.

LOS SIGLOS XIX Y XX.- De la mitad del siglo XIX en adelante, toma impulso la casi totalidad de -- las llamadas leyes sociales modernas. Hay que te-

nor en cuenta que todas ellas nacen con un carácter de leyes de emergencia, fragmentarias y también innovadoras, ellas son elaboradas en razón de la presión cada vez más creciente de las fuerzas obreras organizadas, ya de los cabecillas políticos quien en pie de guerra se aprestaban a aprovechar la injusticia social.

Se da el caso de que leyes con el carácter eminentemente nacionales, al correr del tiempo, se han convertido en leyes e instituciones del Derecho del Trabajo en todo el mundo, es así como alrededor de ellas se han ido construyendo, las nuevas edificaciones jurídicas que con mayor firmeza las han ubicado dentro de la ciencia del Derecho. Es así como de todo lo anterior se ha ido levantando a escala universal una conciencia jurídica, acerca de los nuevos principios que deben presidir el Derecho del Trabajo y también el valor de aquellas figuras jurídicas totalmente desconocidas anteriormente como por ejemplo, la Convención Colectiva del Trabajo. En caso de que se los analice aún ligeramente, observaremos que ellas versan se -



bre las mismas materias- Trabajo de mujeres y de niños, jornadas de trabajo, accidente de trabajo, ya en las naciones más adelantadas se habla de - Contratos Colectivos, Seguro Social Obligatorio, Salarios mínimos, vacaciones pagadas, y así se puede ver que en unas y otras el radio de cada ley ha sido al principio limitado a ramas especiales del trabajo. Dentro de los Sistemas Evolutivos del Trabajo hay que tener presente épocas como: Leyes de Indias, las cuales constituyen para nosotros un precedente de gran interés y que lo constituye en la Legislación del Trabajo disposiciones coloniales de España en América, las leyes de Indias, representan el principio intervencionista, o sea la protección del Estado al trabajador indio, otra modalidad en el Derecho del Trabajo Indiano, este derecho surge e indiscutido sobre las bases de la escuela filosófica jusnaturalista española que floreció en el siglo XVI.

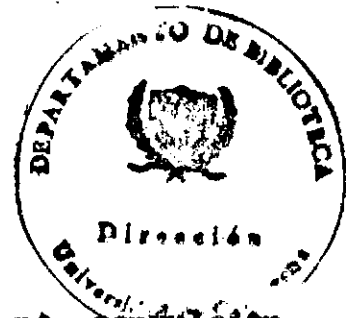
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- ( O I T ).

Indudablemente que los sacrificios que de manera innegable indican los remedios a la cuestión se



cial y como también el serio peligro de la competencia basada en las malas condiciones de trabajo, hicieron como era lógico esperar, sentir, desde que se empezaron a aplicar aquellos, la indispensable necesidad de lograr un entendimiento entre los pueblos de la tierra, en relación con ciertos puntos de naturaleza fundamental. Hace de esta forma la idea de una organización internacional del trabajo, pues, casi contemporáneamente con las iniciales leyes sociales, si se tiene en cuenta que el Derecho Social es una rama peculiar, que supone la convergencia de tres factores: Patrones y Obreros, partes de la relación jurídica, y de otra parte el Estado, quien es representante de los fueros de la sociedad, no era suficiente una internacional obrera, como Marx propusamente lo afirmaba, ni tampoco bastaba, como no conducía a ningún resultado positivo por su misma Constitución Clasista.

Por lo anterior, se hizo necesario la creación de un organismo donde existiera la debida representación de todos esos legítimos intereses, los motivos anteriormente expresados dieron origen a la Organización Internacional del Trabajo, fué en los tratados de Paz



de 1.919, que a raíz de una violenta convulsión de carácter mundial, que dejó sentir la necesidad de determinadas atrevidas innovaciones, en la Parte XIII del Tratado de Versalles, la cual es considerada ya unánimemente, como una individualidad distinta de tal Tratado, forma la Constitución de aquella nueva Organización que tiene su centro de operaciones en Ginebra. Hay que tener presente en las íntimas relaciones de la Organización Internacional del Trabajo con la sociedad, de las Naciones se definen cada día más en franca independencia. Después de la primera conferencia en Washington (1919) y de la Segunda Ginebra, (1920), se han llevado a cabo más de veintidos conferencias internacionales del trabajo en la ciudad de Ginebra y hay que reconocer con justa razón que Vigésima cuarta conferencia Internacional del Trabajo, la cual se reunió en junio de 1.938, ha permitido asegurar que la importancia alcanzada hasta ese momento no ha disminuido. La Organización Internacional del Trabajo, tiene como funciones esenciales: 1) Considerar cuestiones especiales y específicas relativas a las condiciones de trabajo, con el objeto de llo-

gar a la conclusión de convenios internacionales  
2) Recibir los informes presentados anualmente -  
por los Estados sobre la manera como están aplicando los convenios aprobados en sesiones previas en los cuales son partes; 3) dar una oportunidad para un cambio general de opiniones acerca de los problemas mundiales de trabajo, es indispensable - para la realización de tales funciones la composición Tripartita. Las decisiones que toma la conferencia Internacional del Trabajo, son de dos clases diferentes: proyectos de CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, las primeras son en esencia, los proyectos de convenios o de tratados internacionales que, inmediatamente al ser ratificados y su incorporación a las legislaciones nacionales, permiten elevar las condiciones de trabajo a un mismo nivel en todos aquellos países interesados. Las recomendaciones son principios generales que van destinados a orientar a los gobiernos en la preparación de sus respectivas legislaciones de carácter nacional. Los principales objetos de los convenios que se han celebrado hasta 1938 son entre otros los siguientes: las condiciones del trabajo, e sea, la -

jornada, descanso dominical, semanal, vacaciones, los salarios, la higiene del trabajo, prevencion contra los accidentes, la forma de los contratos del trabajo y el derecho de asociacion, seguros sociales en sus diversas formas, seguro contra accidentes y enfermedades profesionales, seguro de invalidez, seguro de vejez, de muerte, contra el paro el trabajo nocturno, proteccion de los trabajadores indigenas, las condiciones especiales del trabajo maritimo el paro".

.....

## C A P I T U L O V

### EL ESTADO Y SU INTERVENCIÓN EN EL TRABAJO

### EL SALARIO- SU JUSTIFICACIÓN. CLASES.

El intervencionismo de Estado en el trabajo es un fundamento, admitido por la mayoría de las legislaciones del mundo, y se identifica por tener un sello peculiar, sus características son más pronunciadas que en el resto de las ramas de la vida social, por más que hay- tal vez con un justificable exceso como reacción contra el individualismo exagerado- se intenta llevar el intervencionismo en un grado muy alto a todas las materias.

Se dice que sus características son más re- nunciadas en cuanto hace al trabajo, porque al permitirse el principio de la intervención estatal, es como consecuencia de la desigualdad de las fuerzas que concurren y en atención al valor más que propenderante del problema en las actua-



los circunstancias, es lógico que el Estado, haya tenido que irse mezclando cada vez más en múltiples aspectos secundarios. En primer lugar se busca dar una protección al trabajador como un elemento débil en el campo de la producción, ahora hay la tendencia de darle protección contra la expresión sindical, a prevenir todos los abusos que en nombre de la clase trabajadora, se busquen cometer contra la producción en sí misma y de hecho este procedimiento repercute en perjuicio del tan anhelado bien común, es de observar como al correr del tiempo se extiende más la legislación del trabajo hacia el campo de la previsión social, en razón de que jamás podremos llegar a dar solución al problema de nuestra época, sin que por algún medio se conceda un margen prudente a las clases desposeídas, con el objeto de cubrir las y protegerlas de aquellas tremendas eventualidades que en cada paso las rodean.

Hay que tener presente que la materia dentro del cual se desarrolla la especialidad de la Ley del Trabajo es su disposición angular, de allí que no-

es fácil determinada, en razón de que el campo de la legislación social se amplía cada vez más y más, constituyendo de esta manera no sólo un Derecho del Trabajo, en lo que de manera restringida podrían entenderse como tal, sino que también se puede decir que es un "Derecho de los Trabajadores", pero hay que no perder de vista que el Derecho del trabajo, rige los derechos y obligaciones de patronos y obreros e empleados con ocasión del trabajo, pero aun cuando, tal expresión resulta ser correcta, quizá convendría todavía suprimir la expresión "derechos y obligaciones" que indica la sensación de justicia conmutativa y reemplazarla por otra que signifique de manera más concreta un concepto de justicia social, por ejemplo que diga así en estos u otros términos: La Ley del Trabajo establece las normas según las cuales el Estado colombiano rige el hecho social del trabajo, de esta manera quedaría demarcada el campo de la especialidad de la ley del Trabajo, y no cabría dudas en el sentido de que dentro de él, su autoridad prevalece sobre las contenidas en los Códigos y otras leyes

especiales, que en forma parcial, regulan la tan controvertida cuestión del trabajo, la ley del trabajo ha de privar de igual manera sobre el Código de Comercio en aquellas relaciones llevadas a cabo entre comerciantes y dependientes, como también sobre aquellas disposiciones que sobre el trabajo del comercio marítimo determinan su regulación, conveniente para futuras reformas, sería la de que se sacarían del Código Civil y de Comercio, aquellas normas que hacen referencia específica a la materia laboral con el objeto de unificarlas de manera definitiva, el Derecho del trabajo, no surjan las dudas que en la mayoría de las veces surgen, ni aquellas incongruencias que también tienen que resultar con el hecho de aplicar, como supletorias, disposiciones de una parte y de otra. Es importante anotar que la especialidad de la ley del trabajo, priva también en materia de trabajo, sobre otras leyes también especiales. Debe quedar bien determinado que el hecho fundamental de la intervención del Estado, es en materia laboral el trabajo, por cuenta ajena, bajo -



la dependencia de otro, de donde se desprende y con razón lo contemplado en el artículo 17 C.N. "El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado".

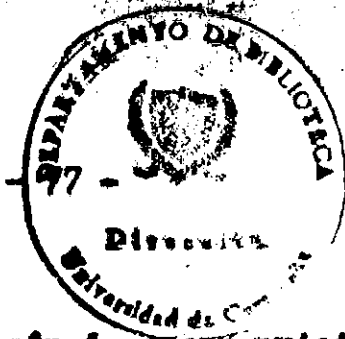
EL SALARIO.- SU JUSTIFICACION - CLASES.- Es de fácil comprensión que quien labora le hace en atención a una retribución o sea que el trabajador al trabajar le hace con el fin de recibir como especial contraprestación por el servicio con que se beneficia, el patrono, una remuneración pecunaria, la cual le permite alcanzar los medios adecuados para su subsistencia y para aquellos que de él dependen, por las anteriores anotaciones, es de esperar que la ley, dada la importancia y trascendencia que en la vida económica del trabajador representa esa remuneración pecunaria, que equivale al Salario, lograr que este salario sea justo en todo lo posible y además que sea real, en consideración a las Encíclicas Sociales, de manera tal, que se halle en concordancia con el trabajo llevado a cabo por el operario y con el número de personas que de él dependen, también con la situación

que de manera general tenga la empresa en la cual presta sus servicios y lo que es indispensable, - que se encuentre de acuerdo con el bien común de la colectividad de tal suerte que lo admita vivir decorosamente, atendiendo no sólo a las necesidades principales como la alimentación, vestido y vivienda, sino para su sano esparcimiento y que logre alcanzar una formación intelectual, propia o de su familia. El problema que hace referencia a la naturaleza del salario y de su legitimidad o ilegitimidad, ha sido discutido arduamente, la naturaleza del salario, está íntimamente conexo con la del contrato de trabajo y no obstante esto, no deben confundirse, aquel lleva en sí un tinte más significativo en cuanto hace a técnica jurídica y que entraña una concepción del contrato de trabajo dentro del campo genérico de la doctrina, en razón de no perder su carácter especial debido a que reivindica el objeto de la prestación, elevándolo, desde el inicio o idea de la cosa, que le tenía asignada el llamado Derecho Napoleónico, a la de elemento humano, quien es acreedor a toda clase de dignidad y de protección que -

que por naturaleza le corresponde. El problema del hombre salariado, en sentido diverso, no ofrece dificultades en doctrina jurídica; el concepto del salario o remuneración del trabajo es simplemente el de la contraprestación del paterno, contraprestación que se establece perfectamente al fijarse la noción jurídica del contrato de trabajo, pero este, problema tiene una importancia básica para la economía social, el salario por ende constituye uno de los elementos esenciales de la estructura económica de hoy, ya que él fija con caracteres notos, la organización actual de la producción, de otro lado la declaración de legitimidad o no, del salariado, significa, decretar de hecho la supervivencia o muerte del régimen capitalista. El salario, es el sustitutivo actual del poder coercitivo ambiguo sobre los siervos de su supresión o evolución - significará la revolución o evolución de la llamada estructura económica actual.

**CLASES DE SALARIOS.** - Según la doctrina liberal, el salario puede revestir las siguientes formas:

- 1) Salario Ordinario.- o Extraordinario. Los salarios ordinarios, son aquellos que se reconocen al



trabajador en razón de sus servicios prestados dentro de la jornada normal del trabajo que de manera personal, quedó estipulado en el contrato, que debe realizar y por un tiempo igualmente determinado.

2) SALARIOS EXTRAORDINARIOS, son los que percibe el trabajador en razón de aquella labor desarrollada en los llamados trabajos suplementarios, como en el caso de las horas extras se entiende por trabajo suplementario, aquel que exceda de la jornada ordinaria y que como tal deberá ser remunerado, en principio las jornadas de trabajo fijada previamente por la ley, no se pueden exceder, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, se puede exceder la jornada fijada por la ley en casos de fuerza mayor, amenaza u ocurrencia de algún incidente o reparación urgente de alguna maquinaria.

3) SALARIOS EN DINERO O ESPECIE.- El primero es sea el salario en dinero, es aquel que recibe el operario o trabajador en numerario o también en moneda metálica forzosamente el salario en dinero hace parte de la remuneración que por su labor efectuada debe recibir el trabajador.

4) SALARIOS EN ESPECIE. Comprende la vivienda, alimentación, educación pero no está permitido en Colombia remunerar en forma total al trabajador - su salario en especie.

.....

C A P I T U L O VI

ORGANIZACION SINDICAL Y CORPORATIVA

Uno de los aspectos que son de innegable interés que el Derecho del Trabajo a medida de su evolución, ha presentado, es el referente a las organizaciones profesionales. Al ser destruidas las corporaciones por la Revolución Francesa, que representaban herencia del Medievo, por los incontables abusos que llegaron a cometerse, cuando hubo hacerse el planteamiento de la cuestión social, originó como era de esperarse una nueva forma de asociación para la defensa de los intereses comunes en el mercado del trabajo, nacen los sindicatos que en principio fueron prohibidos, más tarde tolerados y finalmente reconocidos y además protegidos por las leyes, los sindicatos nacen como figuras diferentes a las que hasta 1800, se conocían tienen como etapa inicial la de constituir coalición en procura de defender de manera temporal determinadas aspiraciones, pero durante un siglo de lucha, logran convertirse en organismos poderosos y estables, muchos de ellos, llegaron a constituirse en federaciones y confederaciones y logrando in

fluir la mayoría de ellos de manera poderosa en la vida de los pueblos; fué así como en el siglo pasado los sindicatos pasan a ocupar el sitio por tenciente a las corporaciones, pero entre sindicatos y corporaciones, ostriban profundas deferen - cias. Es así como las primeras- las Corporaciones q lo zonos ne las que hemos tomado cual modelo, - justaban en un solo haz a lados los miembros per - tenocientes a la profesión, ordenados de manera - jerárquica con sus respectivos grados de aprendi - ces oficiales, maestros, las segundas (las asocia - ciones sindicales) se fernaren de manera única de obreros frente a frente de los empresarios o pa - trenos, se presentaba el hecho de que el aprendiz sabía de que iría subiendo en forma gradual hasta llegar a último peldaño de la jerarquía, más aquí los obreros, eran reducidos al lamentable estado de miseros proletarios, que observaban sin esperan - zas las cumbres inalcanzables de la industria, de sesperados de salir jamás, a no ser por rara excep - ción, de aquel aprobioso y humilde estado de asala - rios.

En este estado de cosas, allí la profesión unía mientras que la industria profundizó más los abismos de la división. Más tarde germinan los gremios al calor persistente de la religión cristiana y - dan como fruto una como nueva familia básicamente cimentada, en el amor; la asociación obrera brota al cheque de aquellas clases tornadas empujadas - bles y valiosas, como instrumento de guerra del trabajo contra el capital, se puede determinar que - los sindicatos obreros son asociaciones de intereses y claro está a aquellos intereses limitados a los profesional y económico, la materia esencial sobre la cual versan, es el contrato de trabajo - con todas sus adherentes no forman una comunidad, - ni mucho menos un estamento, que si lo hicieran -- los llamados gremios de la Edad Media, que abarcaran con la corporación, la acción religiosa, social, económica y política de los que formaban parte de - aquellos gremios, tal es el caso y en base a lo anterior, en el lenguaje moderno se llamarían patronales a los gremios, ya que los maestros, que eran como boca de familia, industrial, regional, y no así, los aprendices, ni oficiales, llegado el caso de que -



los maestros con su grado monopolizan y cerraron el paso a los inferiores, fué desde este instante en que las cofradías se incrementan como también las sociedades que eran integradas por oficiales únicamente, como en la actualidad se hallan conformadas las asociaciones modernas. Vale decir, - que el siglo XIX, es el siglo en los sindicatos-- logran su máximo auge y por ende no se los puede negar el hecho de haber desplegado toda una acción benéfica, pero en razón de su propia constitución y en base al propio momento en que adquirieron su razón de ser, el sindicalismo continúa presentando - el riesgo de desviarse abiertamente hacia la lucha de clases y a la acción revolucionaria, como se puede apreciar y en base al contenido exacto de la palabra sindicalismo, que en su acepción originaria expresa simplemente la defensa del derecho sindical, se ha convertido en sinnónimo de "sindicalismo revolucionario", se puede expresar que los sindicatos en ocasiones se convierten en órganos de la propaganda anarquista o de la propaganda marxista, y - es importante, traer a colación la frase histórica-

de Lenin, que continua siendo consigna comunista "Gobernar el país y realizar la dictadura sin el menor contacto con los sindicatos, sin su apoyo, no sólo en la constitución económica sino también en la militar" es cosa que no hubiéramos podido conseguir, evidentemente, ni en dos años y medio, ni en dos meses y medio". Tan eficiente experiencia ha llenado de profunda preocupación a los estudiosos dirigentes sociales, so la entrada en todas las legislaciones a regular en forma estrecha la vida de los sindicatos, para evitar que su campo se desvie a actividades distintas a las que legítimamente los tocan.

Pero se ha entrado a pensar más fundamentalmente, en la posibilidad de transformar la propia estructura que los compone, que por naturaleza tiende a la lucha de clases de allí que en épocas se ha pensado en la creación de sindicatos "mixtos", - que como sucedía en las antiguas corporaciones medievales, reunían patrones, gerentes, y trabajadores ocupados en la misma industria o rama de industria, pero como era de esperarse y en razón de la desconfianza de los trabajadores y la excesiva intransigencia de los patrones, los sindicatos "mix-

tes" fracasaran.

Actualmente se busca más bien otro remedio, en el neocorporativismo o corporativismo moderno, que persigue la instalación de nuevas corporaciones, con una naturaleza distinta, pero que tengan idénticas finalidades a las de la EDAD-MEDIA, alguien dijo que: "el mundo vuelve sobre sus pasos, pero sale ganando nuevas orientaciones y conceptos". Las corporaciones gozan de una amplia reacción en su favor, no sólo en la teoría, sino en la práctica en varias naciones del mundo- Quizás en razón de un cambio de ideas y también de posiciones, por un claro arrepentimiento que nace acaso en los desastros del régimen liberal y capitalista a ultranza, que se ha mantenido en estos últimos años, se va imponiendo en todas partes y lugares el régimen de la CORPORACIÓN.

Para enfocar el desarrollo como también el estado actual del derecho sindical con todos sus antecedentes y teniendo presente, las crecientes normas legislativas que tienen como proyección direc-

ta, encaminan la debida marcha de los sindicatos y dar una sencilla idea respecto de las nuevas ideas cooperativas, como tambien llevan a cabo un esbozo de las principales y fundamentales ensayos sobre el cooperativismo, no se puede permitir el hecho de que la parte sindical tiene una especie de caracter de analisis actual-- con su indispensable esbozo historico, en lo que hace a la parte cooperativa, es algo asi como el anticipo de una especie de corriente que aun se halla en la fase de ensayos preparatorios que impone de manera necesaria un desarrollo evolutivo, pero que parece llamada a dominar al mundo; pero la importancia es que esta vuelta al cooperativismo no sea la vuelta a un cooperativismo cristiano de solidos fundamentos y de bases esencialmente razonables, vale mencionar al respecto la frase del -- Papa Pio XI "La oferta y la demanda separan a los hombres en dos clases, como dos ejercitos, y la disputa de ambos transforman tal mercado como en un campo de batalla donde una enfrenta de otra, luchan cruelmente", perfecta, curacion no se obtendra sino, cuando quitada de en medio esa lucha, -

formen miembros del cuerpo social bien organiza-  
 dos, es decir, órdenes o profesiones en que sa-  
 unan los hombres, no según el cargo que tienen -  
 en el mercado de trabajo, sino según las diversas  
 funciones sociales que cada uno ejercita".

CONCLUSIONES :

Luzgo de llevar a efecto, las investigaciones necesarias para la confirmación de los medios adecuados que no permitieran efectivizar una labor - con amplia proyección hacia la obtención de la realidad amarga en que se debate nuestro trabajador- colombiano, tengo que decir y sin lugar a equívocos que las leyes jurídica- laborales, en la práctica pierden su esencial fundamento, como es el de garantizar protección al trabajador, pero valdría la pena hacer un momento de reconsideración y prestar especial atención a una realidad tan cierta, - como es el caso de que en relación con la Legislación Laboral en este bello país, poco es lo que se ha avanzado y sobre todo en materia de estabilidad, en razón de que prevalece la inquebrantable - voluntad del patrone, para quien el estatuto laboral, reviste toda clase de favorecimientos.

Si hechas una ojeada a las normas de la Constitución Colombiana, hallámos artículos como el 17 - que dice: "El trabajo es una obligación social y se verá de la especial protección del Estado, se obser

va aquí dentro del contenido de la norma expuesta, como es indispensable el trabajo como fuente de riqueza para la clase social obrera y también la pronta y permanente intervención del Estado, pero vale la pena anotar que en muchos casos, es el mismo Estado quien se encarga de hacer por tierra aquel principio constitucional, en Belívar tenemos un hecho que sirve de ejemplo para ilustrar el anterior comentario, se contempla en los actuales momentos un grave problema, como es el presentado con el grupo designado "Vendedores Ambulantes", es un grupo de hombres que buscan tras el expedite de mercancías en calles céntricas de la ciudad de Cartagena, obtener los medios que le permitan llevar una vida honesta para ellos y también sus familiares, pero contra ellos se ha desatado una tempestad incesante de persecución, hasta el punto de que muchos de ellos han sido más de una vez encarcelados y luego deben pagar una suma de dinero equivalente a su excarcelación, se puede observar como en esta ciudad se realizan a cada momento grandes obras suntuarias que valen millones de pesos, pero el Estado no ha podido designar una suma de dinero tal, que permita la construcción de un local para albergar a ese

puñado de hombres que desean ganar su subsistencia honestamente. Pero si que ha sido este problema como otros de índole semejante los que han constituido el Gran Problema de la Humanidad, es el Problema complejo de la Sociedad Humana, problema que siempre ha existido, pero en unas épocas ha sido más pronunciado que en otras, es el problema que exige pronta solución, y por ellas las normas laborales, deben tener aplicabilidad de manera igualitaria atendiendo a aquello de que la norma laboral es irrenunciable o igual, pero la injusticia social latente en nuestro medio, es tal, que de manera incesante sigue su marcha hacia la miseria, y la miseria como dijera un pensador, destruye el cuerpo humano y prepara el terreno para la disolución de las almas.-



BIBLIOGRAFIA :

LOS DEBERES DEL TRABAJADOR EN COLOMBIA por:  
Pablo Edgar Gómez G. (3a. Edición).

ETICA SOCIAL. Peri:

Adon Londoño y Luis Andrade.-

EL DEBERO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION Y JURIS-  
PRUDENCIA VENEZOLANAS. Peri:

Rafael Caldera Rodriguez.

ANALISIS DEL ARTICULO 17 DE LA CONSTITUCION POLI-  
TICA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

RERUM NOVARUM . LEON XIII

.....

I N D I C E

CAPITULOS.

PAGINAS No.



CAPITULO I

NACIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA. " " 1 a 31

CAPITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ELEMENTOS QUE LO TIPIFICAN. " " 32 a 48

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SU TERMINACION .

CAUSAS.- " " 49 a 57

CAPITULO IV

EL SISTEMA EJECUTIVO DEL TRABAJO Y SU DESA-

ROLLO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO. " " 58 a 69

CAPITULO V

EL ESTADO Y SU INTERVENCION EN EL TRABAJO.

EL SALARIO.- SU JUSTIFICACION.- CLASES.- " " 70 a 78

CAPITULO VI

ORGANIZACION SINDICAL.

" " 79 a 86.